

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CAROLINA PEREIRA MERCANTE

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO MEIO PROPULSOR DA
EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS**

São Paulo

2011

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CAROLINA PEREIRA MERCANTE

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO MEIO PROPULSOR DA
EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS**

Dissertação apresentada à Banca de Mestrado em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. José Francisco Siqueira Neto.

São Paulo

2011

M553r Mercante, Carolina Pereira
A responsabilidade social empresarial como meio propulsor da
efetivação de direitos trabalhistas. / Carolina Pereira Mercante. -
São Paulo, 2011.

172 f. ; 30 cm

Dissertação (Direito Político e Econômico) – Universidade
Presbiteriana Mackenzie - São Paulo, 2011.
Orientador: José Francisco Siqueira Neto
Bibliografia: p. 149 - 167

1. Globalização 2. Relações de Trabalho 3. Responsabilidade
Social Empresarial 4. Cidadania

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CAROLINA PEREIRA MERCANTE

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO MEIO PROPULSOR DA
EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Francisco Siqueira Neto – Orientador

Prof^a Dr.^a Patrícia Tuma Martins Bertolin

Prof^a Dr.^a Samantha Ribeiro Meyer

AGRADECIMENTOS

Ao João Vinícius, pelo carinho e companheirismo.

À minha família, que me ensinou a dar importância à honestidade, humildade e solidariedade, e que me ajuda a ter força, perseverança, vontade e compreensão com as diferenças.

Às sessões de terapia, frequentadas antes de iniciar o Mestrado, que me auxiliaram a adquirir autoconfiança e a perceber o que realmente gostaria de estudar e o que de fato me traria momentos de felicidade.

À colega Emy Otsuka Ogata, pelo importante auxílio na pesquisa jurisprudencial.

Aos colegas do Mestrado, que comigo compartilharam angústias, dividiram emoções e inquietações e, assim, incentivaram-me a prosseguir nos estudos.

Aos professores do Mestrado, que me iluminaram academicamente e foram pacientes com as minhas deficiências. Em especial, à professora Doutora Patrícia Tuma Martins Bertolin, por suas contribuições críticas e sábias.

À professora Doutora Samantha Ribeiro Meyer, pelas gentis e pertinentes contribuições.

Ao meu professor orientador, Doutor José Francisco Siqueira Neto, que, com sua perspicácia e experiência, levou-me ao aperfeiçoamento da metodologia e à reflexão do conteúdo de tudo aquilo que li, ouvi e senti sobre o tema da dissertação.

Aos colegas do Ministério Público do Trabalho, que, sempre quando penso em esmorecer, resgatam-me, pois me mostram que a vida é realmente conflituosa, complexa; que muitas vezes erramos, outras acertamos; que ainda há muita injustiça no sistema capitalista, mas que uma série de melhorias sociais já foi conquistada ao longo da história; que, se continuarmos trabalhando pela inclusão, pela educação e

pelo trabalho decente, quiçá, um dia, a emancipação da sociedade brasileira alcançará um estágio em que nossas funções não serão mais necessárias. Tomara!

Sobretudo, às energias supremas do universo, que conspiraram positivamente para que este estudo fosse iniciado e, na medida do possível, realizado.

[...] *Um postulado de justiça social exige que haja proporcionalidade entre o benefício que recebemos da vida social e o que lhe devolvemos com a nossa atividade. Tudo o que possuímos e que pode ter significação econômica, deveria ser pelo menos o equivalente da utilidade que proporcionamos à sociedade em que vivemos. Quando não existe esta equivalência, quando uns recebem ou obtêm muito mais ou muito menos do que dão, verifica-se uma das formas de desequilíbrio ou de exploração social. (PASQUALINI, 2001, p. 25).*

RESUMO

Uma das principais características da pós-modernidade é a expansão mundial dos efeitos do capitalismo, tanto dos efeitos positivos quanto dos negativos. O dinheiro mostra-se volátil; a mercadoria torna-se global, sendo produzida e consumida em diversos continentes; as diferentes culturas mesclam-se, chocam-se e, por vezes, originam novas manifestações culturais; as desigualdades e as tensões crescem em escala geométrica; e os problemas sociais e ambientais passam a ser preocupações planetárias. Nesse cenário, emerge o cidadão global, que passa a exigir do Estado e do mercado posturas sustentáveis, de modo que as empresas são pressionadas a incorporar valores éticos e a agir com responsabilidade social. Nesta dissertação, faz-se uma reflexão sobre a responsabilidade social empresarial no âmbito das relações de trabalho e são apresentadas as facetas cardeais desse movimento, com a indicação de fatos históricos relevantes para a sua formação, conceitos, diferenciações, justificativas, base jurídica, mecanismos de viabilização, estímulo e acompanhamento. Além disso, são expostas visões sobre o alcance da expressão 'sustentabilidade' e analisadas as conexões entre as ações sociais das empresas e determinados aspectos relativos à cidadania. Por fim, sugerem-se caminhos para que esse novo estilo de gestão empresarial, de desenvolvimento ainda tímido no Brasil, possa servir de meio propulsor para a efetivação de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Globalização. Relações de Trabalho. Responsabilidade Social Empresarial. Cidadania.

ABSTRACT

One of the main features of postmodernity is the worldwide expansion of capitalism effects, both positive and negatives effects. Money appears to be volatile; the goods become global, being produced and consumed in different continents; different cultures mingle, collide and sometimes originate new cultural expressions; inequalities and tensions grow in geometric scale; and the current social and environmental problems become planetary. In this scenario, the emerging global citizen now requires the States and the market sustainable positions, so that the companies are pressured to incorporate ethical values and to act with social responsibility. This dissertation is a reflection on corporate social responsibility as part of employment relationships, and presents the cardinal facets of this movement, with an indication of relevant historical facts to its emergence, some concepts, distinctions, justification, legal basis, enabling mechanisms, stimulation and accountability tools. It also exposes some views about the scope of the term sustainability, and analyses the connections between social actions of corporations and certain aspects of citizenship. Finally, it suggests ways for this new style of business management, still under development in Brazil, to enforce labor rights.

Keywords: Globalization. Labor Relations. Corporate Social Responsibility. Citizenship.

LISTA DE FIGURAS

<u>Figura 1 – Pirâmide de Carroll</u>	28
<u>Figura 2 – Responsabilidade social da empresa</u>	34

LISTA DE QUADROS

<u>Quadro 1 – Estrutura do balanço social do Ibase.</u>	76
<u>Quadro 2 – Indicadores de responsabilidade social, segundo Hopkins.</u>	81
<u>Quadro 3 – Normas municipais e estaduais sobre balanço social.</u>	90
<u>Quadro 4 – Projetos normativos em trâmite.</u>	95

SUMÁRIO

<u>INTRODUÇÃO</u>	11
<u>CAPÍTULO 1 – DA RESPONSABILIDADE SOCIAL</u>	
<u>1.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA</u>	21
<u>1.2 INSTITUTOS CORRELATOS</u>	27
<u>1.3 ORDENAMENTO JURÍDICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO BRASIL</u>	35
<u>CAPÍTULO 2 – RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E CIDADANIA</u>	
<u>2.1 CIDADANIA EMPRESARIAL: UM CONCEITO JURÍDICO POSSÍVEL?</u>	44
<u>2.2 O PAPEL DAS EMPRESAS NA FORMULAÇÃO E EXECUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS</u>	51
<u>2.3 OS ACIONISTAS E A RSE</u>	57
<u>2.4 O ‘CONSUMIDOR CIDADÃO’</u>	60
<u>2.5 A AÇÃO SINDICAL E A RSE</u>	69
<u>CAPÍTULO 3 – O ACOMPANHAMENTO COMO FORMA DE LEGITIMAÇÃO DA CIDADANIA EMPRESARIAL</u>	
<u>3.1 ALCANCE DA EXPRESSÃO ‘ACOMPANHAMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL’</u>	72
<u>3.2 SISTEMAS DE PADRONIZAÇÃO DO ACOMPANHAMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL</u>	75
<u>3.3 BALANÇO SOCIAL: FACULDADE OU OBRIGATORIEDADE?</u>	86
<u>CAPÍTULO 4 – RESPONSABILIDADE SOCIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</u>	
<u>4.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL</u>	102
<u>4.2 CRECHES E PRÉ-ESCOLAS PARA FILHOS DE EMPREGADOS</u>	109
<u>4.3 SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR</u>	112
<u>4.4 VIGILÂNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA PRODUTIVA</u>	120
<u>4.5 DIVERSIDADE</u>	128
<u>4.6 LIBERDADE SINDICAL</u>	140
<u>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</u>	145
<u>REFERÊNCIAS</u>	149
<u>ANEXO</u>	168
<u>ANEXO A</u>	168

INTRODUÇÃO

Nos tempos contemporâneos, vivem-se transformações estruturais, concernentes à produção do conhecimento e à tecnologia, que vêm afetando profundamente as relações sociais, econômicas e culturais da humanidade.

Nesse contexto, *Horkheimer* utiliza a expressão ‘socialização’ para se referir à realidade por ele vivenciada nos anos de 1950, em que a supremacia capitalista consolidava-se em virtude do progresso dos meios de transporte, das técnicas de comunicação e da descentralização industrial.¹ O filósofo também destaca a intensificação da manipulação das massas, em razão de recursos como o cinema, o rádio e a televisão.²

Por sua vez, *Lyotard* denominou essa gama de transformações de “condição pós-moderna”, sendo a informação, nessa era, o bem mais valioso, além de o saber tornar-se a principal força de produção. Assim, os Estados-nações, que antes se digladiavam pela dominação de territórios, hoje, enfrentam-se pelo domínio de informações.³

Uma das principais características da pós-modernidade é a expansão mundial dos efeitos do capitalismo, tanto dos positivos quanto dos negativos. Essa tendência acentuou-se a partir da Segunda Guerra Mundial, em que se desenvolveu a “mundialização de relações, processos e estruturas de dominação e apropriação, antagonismo e integração”⁴, de modo que há uma predominância do modo de vida ocidental sobre os demais.

Sob a perspectiva do mercado, o dinheiro mostra-se volátil, pois, em decorrência das altas tecnologias dos meios de comunicação, transpõe, instantaneamente, as fronteiras internacionais. A mercadoria, portanto, torna-se global, sendo produzida e consumida em diversos continentes. Nesse sentido, *Octavio Ianni* destaca a crescente interconexão das economias dos países industrializados por meio do “comércio global e dos produtos globais”.⁵

¹ HORKHEIMER, Max. *Temas básicos da sociologia*. São Paulo: Cultrix, 1973. p. 39.

² *Ibidem.*, p. 86.

³ LYOTARD, Jean-François. *O pós-moderno*. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1988. p. 5.

⁴ IANNI, Octavio. *A sociedade global*. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p. 36.

⁵ *Ibidem.*, p. 23.

No campo cultural, as diferenças de grupos, etnias, gênero, sexualidade, nacionalidade e religiões mesclam-se, chocam-se e, por vezes, originam novas manifestações culturais. Para *Stuart Hall*, essa identidade pós-moderna é móvel, em constante definição,⁶ verificando-se uma fragmentação das paisagens culturais.⁷ “Os fluxos culturais entre as nações e o consumismo global criam possibilidades de identidades partilhadas.”⁸; em outras palavras, nota-se uma nova articulação entre o local e o global.⁹

Já na esfera socioeconômica, as desigualdades e as tensões multiplicam-se,¹⁰ de forma que a luta de classes polarizada perde espaço para uma diversidade de conflitos e de movimentos provenientes do surgimento de novos interesses e sujeitos sociais. Os problemas sociais e ambientais tornam-se preocupações planetárias.

Diante desse cenário, emerge o cidadão global, que passa a reivindicar o respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente. *Liszt Vieira* menciona o fortalecimento de uma militância transnacional,¹¹ que se configura em associações da sociedade civil compostas por membros de variadas nacionalidades e que cobra dos Estados e das empresas posturas sustentáveis em termos sociais e ambientais.

Para acompanhar essas mudanças e manter sua forte influência na economia mundial, as empresas contemporâneas aproximam-se da esfera política e, conseqüentemente, dos interesses sociais, pois, diante de pessoas com amplo acesso à informação, não podem ignorar as demandas sociais e as questões atinentes à “nova economia”, como as preocupações com recursos naturais não renováveis, o desenvolvimento socioeconômico e os padrões éticos.

Simon Zadek define essa “nova economia” como aquela caracterizada pelo colapso das distâncias geográficas como fundamento para sustentar diferenças, bem como pelo aumento da importância do conhecimento e da inovação para a competitividade nos negócios.¹²

⁶ HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006. p. 39.

⁷ *Ibidem.*, p. 9.

⁸ *Ibidem.*, p. 74.

⁹ *Ibidem.*, p. 77.

¹⁰ A propósito, leciona Octávio Ianni que a globalização não elimina as desigualdades e as contradições sociais, “ao contrário, desenvolve umas e outras, recriando-se em outros níveis, com novos ingredientes.” IANNI, Octavio. *A sociedade global*. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p. 127.

¹¹ VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização*. Rio de Janeiro: Record, 2001. p. 252.

¹² ZADEK, Simon. *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*. London: Earthscan, 2001. p. 7.

Essa concorrência empresarial proveniente da globalização pode acarretar redução de direitos e desvantagens aos trabalhadores quando se prioriza a visão de que a empresa tem por finalidade exclusiva a geração de lucros aos acionistas. Nesse sentido, *Celso Furtado* explica que a organização da atividade produtiva planejada em escala multinacional prejudica o poder de negociação das massas trabalhadoras, intensificando o desemprego e a exclusão social.¹³ Muitas empresas justificam esse decréscimo social para o empregado pela necessidade de se manterem competitivas e, assim, evitem o encerramento de suas atividades.¹⁴

Milton Santos argumenta que, para se atingir outra espécie de globalização, é necessária uma centralização na figura humana. Para o autor, atualmente, a centralidade está no dinheiro em seu “estado puro”,¹⁵ sendo o homem tratado como um fator residual; em consequência, o território, o Estado-nação e a solidariedade também são, de certo modo, secundários.

Afinal, diante de fatores de pressão aparentemente contraditórios (a reivindicação da sociedade por condutas éticas e a competitividade em larga escala), a globalização estimula as empresas a agirem em prol ou contra os direitos sociais?

No mundo globalizado, verificam-se, em especial, três tipos de empresas: as que se preocupam exclusivamente com o lucro, não se importando com a sua reputação social; as que entram no discurso da responsabilidade social, mas não o obedecem na prática; e as que estão efetivamente empenhadas em agir com responsabilidade social.

No primeiro caso, verificam-se exemplos de empresas nacionais e multinacionais envolvidas com: trabalho em condições degradantes, utilização de mão de obra infantil, crimes fiscais e ambientais, entre outras ilicitudes.

Quanto ao segundo caso, *Adriano Gomes* e *Sérgio Moretti* tecem críticas a empresas que se utilizam do título de responsáveis sociais, sem sequer cumprirem com os seus deveres previdenciários e trabalhistas. Os autores exemplificam que “os bancos que estão no Conselho Social devem R\$ 662,20 milhões à previdência”, sem contar outros tributos que não foram levantados e que, “por ventura, tais empresas

¹³ FURTADO, Celso. *O capitalismo global*. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001. p. 22.

¹⁴ A respeito da secundariedade das leis trabalhistas em face das regras impostas pelo mercado, Otto Kahn-Freund escreve que: “La legge ha importanti funzioni nelle *labour relations*, ma queste funzioni sono del tutto secondarie se messe a confronto con l’impatto del mercato del lavoro (con l’offerta e con la domanda).” In: *Il lavoro e la legge*. Milano: Giuffrè Editore, 1974. p. 17.

¹⁵ SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 44.

devam ao fisco”. Se essas instituições bancárias decidissem liquidar seus deveres previdenciários, “desembolsariam 4,46% do lucro acumulado” referente ao último biênio. **“Agora, se aplicassem os fundamentos da responsabilidade social, que elas dizem fazer, o custo seria de apenas 2,94% do lucro desse mesmo período.”**¹⁶

No terceiro caso, estão as empresas que, em consonância com o ideal de valorização do ser humano, além de cumprirem rigorosamente a legislação, engajam-se em programas de responsabilidade social em áreas como proteção à infância, educação, saúde, geração de empregos, incentivo à diversidade e formação profissional. Esse comportamento empresarial tem recebido o nome de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) ou Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e sido cada vez mais considerado por acionistas e consumidores no momento de escolher em quais empresas investir e comprar.

Já a noção de sustentabilidade empresarial aparece em um estágio avançado da responsabilidade social. Uma das primeiras abordagens sobre sustentabilidade foi a definição de desenvolvimento sustentável proposta, em 1987, pela então Primeira-Ministra da Noruega, *Gro Harlem Brundtland*, ao afirmar que “desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”.¹⁷

Para *Aron Cramer* e *Zachary Karabell*, uma empresa sustentável é aquela que distribui vantagens para investidores, clientes e empregados; melhora os padrões de vida de seus empregados e das comunidades atingidas por suas atividades; faz uso racional de recursos naturais e lida com a população de maneira justa.¹⁸

Registra-se, ainda, que há determinados ramos empresariais em que a própria natureza da atividade ou da composição societária demanda um maior controle social, tais como: as concessionárias de serviços públicos, as empresas que utilizam bens públicos ou que são financiadas por verbas públicas, as instituições financeiras e sociedades anônimas de capital aberto, as empresas em que a atividade em si é poluente ou que demandam expressivo uso de recursos naturais, e as cooperativas e organizações de pesquisa e desenvolvimento. Nesses casos, exigir das instituições

¹⁶ GOMES, Adriano; MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 148, grifo nosso.

¹⁷ Essa definição ficou consignada em: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Relatório Nosso Futuro Comum*. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>>. Acesso em: 2 dez. 2010b.

¹⁸ CRAMER, Aron; KARABELL, Zachary. *Sustainable excellence: the future of business in a fast-changing world*. New York: Rodale, 2010. p. 2.

uma conduta sustentável é consequência da maior necessidade de contrapartida à sociedade.¹⁹

Apontada a existência da RSE, pergunta-se: esse movimento é homogêneo em todos os países ou é diferenciado, de acordo com o grau de desenvolvimento das nações?

Nos Estados Unidos e na França, as concepções relativas à RSC já vêm sendo formuladas e implantadas desde a década de 1950, estando em estágios avançados as discussões sobre conteúdo e estratégias. Já na América Latina, as primeiras ideias iniciaram na década de 1980, mas, em razão da crise econômica do período, sofreram prejuízos temporais em sua consolidação.²⁰

No Brasil, o movimento da RSE possui duas décadas de significativos estudos institucionais e discussões acadêmicas na área da administração, porém a prática empresarial demonstra sinais de incipiência e fragilidade, havendo bastante investimento em publicidade e poucos esforços para a efetiva gestão da responsabilidade social. Ainda, há um longo caminho a ser percorrido pelas empresas brasileiras quanto à objetividade e transparência de dados referentes às ações desempenhadas, de acordo com os princípios da responsabilidade social,²¹ já que não há sistematização das suas ações de responsabilidade social, tampouco suficiente articulação entre Estado, empresas e sociedade civil no intuito de potencializar essas ações.

Com a finalidade de regulamentar o tema, há projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, os quais versam sobre a divulgação de balanços sociais empresariais. Contudo, essa regulamentação não é assunto pacificado na doutrina pátria.

Nesse sentido, *Peter Nadas* critica a visão legalista ao afirmar que a imposição de leis sobre o balanço social engessaria, nesse modelo, todo tipo de empresa – pequena, média ou grande, agrícola, extrativista, comercial, industrial ou prestadora de serviços. O autor menciona, também, que a corrente liberal opõe-se à

¹⁹ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 249.

²⁰ ALVES, Elvisney Aparecido. Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de Bowen. *Revista da Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 37-45, jan./fev./mar. 2003. p. 38.

²¹ TORRES, Ciro; MANSUR Cláudia. *Balanço social, dez anos: o desafio da transparência*. Rio de Janeiro: IBASE, 2008. Disponível em: <<http://www.ibase.br/modules.php?name=Conteudo&pid=2414>>. Acesso em: 12 nov. 2010. p. 71.

obrigatoriedade de publicação de balanços sociais, não apenas “por causa da rigidez que venha a causar, mas em nome dos princípios de liberdade de mercado que são sua bandeira.”²²

Por sua vez, *Fabiane Bessa* defende que a divulgação do balanço social deveria tornar-se obrigatória mediante lei. Para a autora,

ainda que haja inconvenientes em tornar obrigatória a apresentação do balanço social, e que ela traga benefícios limitados, seus aspectos positivos superam os negativos [...] Uma lei tornando obrigatório o balanço social não se dirigiria a uma centena (talvez menos?) de empresas que o apresentam com dados consistentes e relevantes, mas às milhares que nem sequer sonham que existe tal instrumento e às que apresentam propaganda de filantropia empresarial sob a denominação de balanço social (confundindo a concepção de responsabilidade social que vem sendo defendida por diferentes vozes da sociedade e do meio empresarial). Levaria à disseminação do conceito de ‘responsabilidade social’ e muitos profissionais perceberiam que é interessante conhecer e comparar o desempenho social de sua empresa. E também aqui há uma chance de as empresas perceberem que nem sempre mudar estratégias é ruim... pode até apresentar resultados positivos para os negócios.²³

É importante ressaltar que, apesar de o movimento da RSE ser, usualmente, vinculado às práticas sociais empresariais que ultrapassam as obrigações legais (ou seja, práticas voluntárias), há países, como o Brasil e a China, em que ainda é premente a necessidade de se olhar a RSE sob o prisma do cumprimento de padrões trabalhistas mínimos, em razão dos baixos salários pagos e do alto índice de desrespeito às normas laborais consideradas fundamentais pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).²⁴

²² NADAS, Peter (Apresentação). In: ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. XIX.

²³ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 218-219.

²⁴ A *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento* considera como fundamentais: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de 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. [ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356>>. Acesso em: 1 mar. 2011]. No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego divulgou que, de 2003 a 2010, foram resgatados 32.986 trabalhadores em situação análoga a de escravo (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Trinta e oito mil trabalhadores escravos resgatados. *Ministério do Trabalho e Emprego*, Brasília, 3 jan. 2011b. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=7561&PalavraChave=escravo>>. Acesso em: 30 mar. 2011). Já na China, são, com frequência, noticiados os baixos salários pagos aos trabalhadores. Segundo Judith Banister, da instituição *Conference Board*, os trabalhadores chineses recebem, em média, 81 centavos de dólares por hora, o que representa apenas 2,7% de seus homólogos americanos. (THE ECONOMIST. Consciência de classe? *Carta Capital*, São Paulo, ano XVI, n. 608, 11 ago. 2010).

Diante do contexto social apresentado, esta dissertação tem como escopo (problema de pesquisa) **verificar de que modo o fenômeno da RSE pode servir como mecanismo propulsor da melhoria das relações de trabalho, seja pelo estímulo do cumprimento da legislação trabalhista, seja pela prática voluntária, por parte das empresas, de ações sociais que extrapolem os ditames da lei e que sejam benéficas aos trabalhadores.**

Para tanto, no primeiro capítulo, será feita uma narrativa histórica da RSE, com a indicação dos principais eventos que impulsionaram esse movimento, além de apresentadas as suas características cardeais, conceitos, distinções entre institutos correlatos e base jurídica.

No segundo capítulo, serão apresentadas as conexões da RSE com temas relativos à cidadania. O conceito de cidadania será abordado sob diferentes perspectivas, quais sejam: as de empresários, acionistas, consumidores e sindicatos.

No terceiro capítulo, serão expostas as principais formas de acompanhamento da RSE atualmente existentes, como também será apresentado o debate sobre a legalização da obrigatoriedade de as empresas publicarem balanços sociais, como forma de alcançar maior transparência e objetividade no trato das práticas de responsabilidade social.

No quarto capítulo, serão indicadas maneiras de se praticar a RSE no âmbito das relações de trabalho, com ênfase à formação profissional, à concessão de creches e pré-escolas para filhos de empregados, à saúde física e mental do trabalhador, à vigilância das condições de trabalho na cadeia produtiva, à abertura para a diversidade e à liberdade sindical. Optou-se pela abordagem dessas matérias por serem temas recorrentes em negociações coletivas e ações judiciais, além de estarem diretamente relacionadas ao desenvolvimento socioeconômico da população brasileira.

Ademais, elegeu-se estudar a RSE no cenário laboral ante a centralidade do trabalho nas relações humanas, o que implica dizer que o mercado não sobrevive sem a força de trabalho e que toda política de desenvolvimento social e econômico tem como pressuposto a valorização do trabalhador.

Na análise do *trabalho* no âmbito da atividade econômica, *Fabiano Del Masso* destaca a impossibilidade de desenvolvimento da atividade econômica sem a valorização do trabalho humano, que se caracteriza como *ponto de toque da*

produção.²⁵ Já *Lafayette Josué Petter* evidencia que “o trabalho é muito mais do que um fator de produção”,²⁶ de forma que a concepção do homem como objeto contraria a noção de dignidade humana.

Nessa esteira de pensamento, *José Francisco Siqueira Neto*, ao versar sobre o contexto da economia de mercado, ensina que o direito do trabalho é o patamar da cidadania nas relações de trabalho.²⁷ Por sua vez, leciona *Demo* que o processo de civilização do mercado inclui etapas cruciais, quais sejam: a superação do “capitalismo da mais-valia absoluta, passando para a mais-valia relativa”, reduzindo, assim, o caráter de espoliação; o adequado funcionamento do mercado, com ampla concorrência e competitividade, de modo a proporcionar ao consumidor o acesso a bens e serviços de qualidade e mais baratos; a “imposição crescente das leis trabalhistas e previdenciárias, alcançando-se ambientes mais humanizados de exercício profissional”; melhores salários, “à medida que a fonte do lucro migra da mera exploração da força-de-trabalho (salário mínimo) para o dinamismo com base no conhecimento inovador, podendo tornar-se o salário componente principal da demanda”; e a construção de uma classe de trabalhadores com consciência de seus direitos e atuante, sendo, desse modo, protagonista da “história produtiva”.²⁸

No item referente à observância da legislação quanto à saúde física e mental dos trabalhadores, serão citados exemplos de empresas transnacionais que, apesar de reproduzirem aparatos burocráticos da RSE, como a publicação de balanços sociais, e de terem sido eleitas pela revista *Guia Exame 2010* como empresas-modelo em sustentabilidade, possuem denúncias de envolvimento em práticas aviltantes à dignidade do trabalhador. Assim, serão mencionados casos cujas informações constam em documentos públicos (autos de infração do Ministério do Trabalho e Emprego, inquéritos civis do Ministério Público do Trabalho e decisões da Justiça do Trabalho), não sendo citados os nomes das empresas, apenas os seus ramos de atividade e as fontes das informações.

Convém explicar que não há a intenção, nesta dissertação, de desqualificar o movimento da RSE, mesmo porque não é finalidade deste estudo a avaliação do real

²⁵ MASSO, Fabiano Del. *Direito econômico*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. p. 44.

²⁶ PETTER, Lafayette Josué. *Princípios constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da constituição federal*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 168.

²⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Princípios de direito do trabalho e economia de mercado: o tema e as particularidades nacionais. In: FREDIANI, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coords.). *O direito do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001. v. 1. p. 18.

²⁸ DEMO, Pedro. *Cidadania tutelada e cidadania assistida*. Campinas: Autores Associados, 1995. p. 154.

grau de responsabilidade social das empresas no Brasil, pois tal investigação demandaria extensa e profunda pesquisa de campo. No entanto, esta candidata considera ser um dos papéis da universidade despertar a sociedade para as incongruências dos discursos institucionais. Por isso, sugere-se um olhar crítico à intensa publicidade de determinadas empresas em matéria de responsabilidade social.

Quanto à esfera empresarial a ser estudada, esclarece-se que a pesquisa terá como foco empresas privadas e, embora a responsabilidade social não seja um movimento exclusivo das grandes empresas, em decorrência das peculiaridades de sua operacionalização no âmbito de micro e pequenas empresas, o campo deste estudo será restrito às empresas transnacionais.

Cabe informar que, segundo a organização *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD), uma empresa transnacional é aquela que possui entidades em dois ou mais países, ligadas ou não por controle acionário, sendo que uma ou mais dessas entidades influenciam as atividades das demais, além de compartilharem recursos, conhecimento e responsabilidades, operando em um sistema que proporciona políticas e estratégias comuns, partindo as decisões de um ou mais centros.²⁹

No plano normativo, servirão de base deste estudo as normas previstas na Constituição da República de 1988, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e a legislação ordinária que verse sobre a proteção ao emprego e a livre iniciativa, observadas as demais normas de direito interno, comunitário e internacional asseguradoras de direitos fundamentais. Serão também avaliados os projetos de lei sobre o tema.

No campo teórico, serão apresentados os entendimentos doutrinários³⁰ existentes sobre o tema, sendo imprescindível o estudo de diferentes áreas do direito, em especial, os direitos constitucional, internacional, trabalhista, econômico, ambiental e do consumidor, bem como a pesquisa de conceitos e definições ligados à administração, à economia e à sociologia.

²⁹ UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD). *Structure of TNCs (Transnational Corporations)*. 2002. Disponível em: <<http://www.unctad.org/templates/Page.asp?intItemID=3170&lang=1>>. Acesso em: 31 mar. 2011.

³⁰ **Convém registrar que os textos provenientes de literatura estrangeira não transcritos nos respectivos idiomas originais decorrem de tradução livre feita por esta candidata.**

Quanto às justificativas para a escolha do tema, verifica-se que são escassos os estudos, sob a ótica jurídica, acerca das questões referentes à RSE. O tema proposto insere-se nos objetivos do Mestrado em Direito Político e Econômico oferecido pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, por versar sobre questões como o papel das empresas no desenvolvimento socioeconômico e as influências do neoliberalismo, as funções típicas do Estado e a participação democrática. Com esse olhar, *Fabiane Bessa* defende ser importante a assimilação do tema RSE pelo meio jurídico, uma vez que as empresas estão presentes em grande parte das relações jurídicas.³¹

Nesse sentido, o estudo sobre a RSE e seus reflexos no âmbito das relações de trabalho mostra-se relevante, pois, como já exposto, a competição globalizada vem causando desemprego em grande escala e a redução de direitos sociais aos trabalhadores.³² Ademais, é mister que os projetos de lei que versam sobre os critérios e formas de acesso ao balanço social empresarial sejam debatidos pela comunidade acadêmico-jurídica, a fim de contribuir para o alcance de resultados socialmente eficazes e promotores de direitos fundamentais.

³¹ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 129.

³² “Não sem motivo, o mundo do trabalho passou a ser palco de profunda repercussão desse novo cenário em curso na economia global. O desemprego e a desigualdade de salários e renda se mostraram crescentes entre nações ricas e pobres, bem como no interior de cada país, especialmente entre as economias não-desenvolvidas, que na tentativa de superar as condições de periferia do dinamismo mundial transformaram-se numa grande feira internacional de concorrência pelo oferecimento de mão-de-obra a custos decrescentes.” (POCHMANN, Marcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001. p. 81).

CAPÍTULO 1 – DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

1.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DA RSE

As empresas transnacionais vêm passando por modificações em seu conteúdo, vínculos jurídicos e papéis frente à sociedade. Por conseguinte, o significado de RSE também vem sofrendo alterações; assim, optou-se por iniciar esta dissertação com uma narrativa histórica sobre o tema.

Desde os anos de 1930 e 1940, existem estudos sobre a responsabilidade social da empresa, podendo ser citados os livros de *Chester Barnard (The functions of the executive, de 1938)*, *J. M. Clark (Social control of business, de 1939)* e *Theodore Kreps (Measurement of the social performance of business, de 1940)*.³³ Entretanto, estudos mais avançados iniciaram-se a partir de 1950, nos Estados Unidos, época em que a RSC passou a ser um ramo de estudo da administração.³⁴

Exemplificando, *Howard Rothmann Bowen*, em 1953,³⁵ escreveu *Responsabilidades sociais do homem de negócios*, em que se refere à responsabilidade social das empresas como os deveres dos homens de negócios em tomar decisões, seguindo diretrizes e linhas de ação compatíveis com os objetivos e valores da sociedade.³⁶ Esclarece-se, que, para o autor, os homens de negócios são os diretores e administradores de grandes empresas.³⁷

Suas percepções refletem o forte cunho religioso³⁸ da sociedade norte-americana em seu tempo e a defesa do sistema capitalista em contraposição ao comunismo. Além disso, *Bowen* prega que os homens de negócios deveriam ter

³³ CARROLL, 1999 apud SUMIYA, Lilia Asuca; SANO, Hironobu. Articulação entre governos e empresas no fortalecimento da responsabilidade social corporativa: um caminho possível? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 33, 2009. *Anais...* São Paulo: ANPOCS, 2009. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/component?option=com_docman/task,cat_view/gid,63/Itemid,85/limit,15/limitstart,0/order,name/dir,ASC/>. Acesso em: 6 jan. 2011. p. 7.

³⁴ BANERJEE, Subhabrata Bobby. *Corporate social responsibility: the good the bad and the ugly*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007. p. 5.

³⁵ Sua obra foi publicada nos Estados Unidos em 1953 e, no Brasil, em 1957.

³⁶ BOWEN, Howard Rothmann. *Responsabilidades sociais do homem de negócios*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957. p. 14-16.

³⁷ *Ibidem.*, p. 15.

³⁸ Seu livro foi patrocinado pelo Conselho Federal das Igrejas de Cristo da América.

atitudes virtuosas para persuadir povos estrangeiros quanto às vantagens do capitalismo e à necessidade de diminuir a intervenção do Estado na economia.³⁹

Nos anos de 1950, período pós-guerra mundial, em que calamidades socioeconômicas faziam parte da realidade, a discussão sobre a função social da propriedade estava em evidência.⁴⁰ Naquele período, a atuação social empresarial era predominantemente filantrópica e a função social, adstrita à geração de lucro e empregos,⁴¹ ou seja, a filantropia era vista como uma ação advinda das virtudes cristãs de certos empresários.⁴²

A partir de meados da década de 1960, a visão da RSC atrelada ao “homem de negócios”, ou melhor, aos proprietários e executivos, cedeu lugar a uma concepção mais institucional e vinculada à gerência (aos instrumentos de administração) da empresa. O setor empresarial passou, portanto, a ser visto com proeminência no manejo das questões sociais mundiais.⁴³

Sob a perspectiva da sociedade civil, nos anos de 1960 e 1970, a juventude clamava por mudanças em prol de justiça social e igualdade, bem como se questionavam os efeitos do capitalismo. Foram postas em pauta as questões ambientais, as relações de gênero, o preconceito racial, as relações entre ocidente e não ocidente, entre outras discussões.⁴⁴

Especificamente quanto ao movimento ambientalista, em decorrência dos muitos acidentes que vinham ocorrendo, começou-se a discutir, no âmbito internacional, um código de conduta, a fim de inibir que empresas instalassem-se em países com legislação ambiental menos rigorosa. Já no campo dos direitos humanos, nos anos de 1970, destacou-se, nos Estados Unidos, a emergência de investidores

³⁹ BOWEN, Howard Rothmann. *Responsabilidades sociais do homem de negócios*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957. p. 72.

⁴⁰ ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 46.

⁴¹ ALIANÇA CAPOAVA. *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?* São Paulo: GIFE, 2010. Disponível em: <http://site.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/allian%C3%A7a_capoava_2010.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 9.

⁴² BANERJEE, Subhabrata Bobby. *Corporate social responsibility: the good the bad and the ugly*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007. p. 6.

⁴³ SUMIYA, Lilia Asuca; SANO, Hironobu. Articulação entre governos e empresas no fortalecimento da responsabilidade social corporativa: um caminho possível? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 33, 2009. *Anais...* São Paulo: ANPOCS, 2009. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/component?option,com_docman/task,cat_view/gid,63/Itemid,85/limit,15/limitstart,0/order,name/dir,ASC/>. Acesso em: 6 jan. 2011. p. 8.

⁴⁴ CRAMER, Aron; KARABELL, Zachary. *Sustainable excellence: the future of business in a fast-changing world*. New York: Rodale, 2010. p. 15.

ativistas que se recusavam a injetar capital em empresas fornecedoras de agentes químicos e tecnologias militares para uso na Guerra do Vietnã.⁴⁵

Na contramão dessas concepções, estava *Milton Friedman*, que, em 1970, publicou artigo na *New York Times* intitulado *A responsabilidade social da empresa é o aumento de seus lucros*. Para o economista, a doutrina da responsabilidade social é subversiva ao contrariar interesses de acionistas, sendo a única responsabilidade social das empresas usar seus recursos para aumentar seus lucros, dentro das regras do jogo, ou seja, em livre competição e seguindo as leis, sem cometer fraudes.⁴⁶

No Brasil, a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil, em 1965, aprovou a *Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresa*, que simbolizava um embrião da conscientização desse grupo de empresários acerca da responsabilidade social. Além disso, em 1974, a aludida entidade elaborou e divulgou em todo o país o *Decálogo do empresário* e, em 1980, já possuía representantes em todos os continentes.⁴⁷

Importante marco para a RSE no Brasil, ocorreu em 1981, quando *Herbert de Souza*, sociólogo brasileiro que se dedicava à luta contra a fome e pela reforma agrária, fundou o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase). Ainda nessa década (em 1986), um grupo de empresários de São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Minas Gerais e Rio Grande do Sul instituiu a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides), com fins educativos e culturais de apoio à RSC.

No patamar internacional, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), da qual é membro quase a totalidade dos países ricos, publicou, em 1976,⁴⁸ a primeira versão das diretrizes para empresas multinacionais, que se trata de uma tentativa de estabelecer um código de conduta para o mundo empresarial.⁴⁹

⁴⁵ CRAMER, Aron; KARABELL, Zachary. *Sustainable excellence: the future of business in a fast-changing world*. New York: Rodale, 2010. p. 16.

⁴⁶ FRIEDMAN, Milton. The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, New York, 13 set. 1970.

⁴⁷ GONÇALVES, Ernesto Lima (Org.). *Balanço social da empresa na América Latina*. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1980. (Apresentação).

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *As diretrizes da OCDE para empresas multinacionais*. 2001. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/12/21/1903291.pdf>>. Acesso em: 2 dez. 2010.

⁴⁹ A versão mais recente é de 2000.

Em 1977, a OIT elaborou a *Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social*,⁵⁰ que versa, em síntese, sobre promoção de empregos, igualdade de tratamento e oportunidades, estabilidade, treinamento, remuneração, benefícios, idade mínima para o trabalho, saúde e segurança, liberdade de associação, organização e negociação coletiva, direito de reclamação e possibilidade de conciliação. A Declaração é direcionada aos governos, que devem promover políticas que conduzam as empresas sob a sua jurisdição a seguir seu conteúdo.

No decorrer dos anos de 1980, com a acentuada crise econômica mundial, a desregulamentação prevaleceu, com a dispensa em massa de trabalhadores como pressuposto do sucesso empresarial; assim, temas ligados à sustentabilidade eram, em regra, ignorados pelo empresariado.⁵¹ Consequentemente, no fim daquela década, a imagem das empresas perante a sociedade estava desgastada.

Como reação para tentar superar esse mau relacionamento com a sociedade civil, ressurgiu o movimento da responsabilidade social, num período em que a ação social era vista como uma obrigação, em face dos males sociais ocasionados pelas empresas. Contudo, pelo forte viés neoliberal do período, o antigo entusiasmo da década de 1970 por uma regulação ambiental mais rígida foi sobreposto pela ideologia da autorregulação empresarial e iniciativas voluntárias integrantes de uma agenda mais ampla da responsabilidade social.⁵²

A partir de 1990, o discurso da responsabilidade social renovou-se, passando a relacionar a responsabilidade à prosperidade financeira das empresas. Sobreveio, então, o predomínio da noção estratégica em que a RSE é instrumento para que as empresas alcancem seus objetivos,⁵³ ganhando força a teoria dos *stakeholders*,⁵⁴ em que os públicos interessados ou afetados pelas atividades empresariais são considerados fatores importantes para a tomada de decisões da empresa.

⁵⁰ A edição mais recente da Declaração é de 2001.

⁵¹ CRAMER, Aron; KARABELL, Zachary. *Sustainable excellence: the future of business in a fast-changing world*. New York: Rodale, 2010. p. 16-17.

⁵² UTTING, Peter; CLAPP, Jennifer (Orgs.). *Corporate accountability and sustainable development*. New Delhi, India: Oxford University Press, 2008. p. 1-2.

⁵³ BANERJEE, Subhabrata Bobby. *Corporate social responsibility: the good the bad and the ugly*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007. p. 6.

⁵⁴ Para Bryson, consideram-se *stakeholders* “qualquer pessoa, grupo ou organização que possa atrair a atenção, recursos ou produção da organização, ou ainda ser afetado por sua produção.” BRYSON, John M. *Strategic planning for public and nonprofit organizations: a guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995. p. 27.

Um marco nas discussões socioambientais foi a “Rio 92”, ou Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, que bateu recorde quanto ao número de líderes mundiais presentes. Nesse encontro, foi publicada a *Agenda 21*, documento que lançou um plano de ação para se atingir o desenvolvimento sustentável e da qual decorreu a celebração posterior do Protocolo de Quioto (mecanismos para tentar conter o efeito estufa) e do Protocolo de Cartagena (pela preservação da biodiversidade).⁵⁵

Em 1994, *John Elkington* utilizou a expressão ‘*triple bottom line*’ para simbolizar as três esferas da sustentabilidade: a econômica, a social e a ambiental, a qual é, atualmente, bastante referenciada no meio acadêmico.⁵⁶ Já em 1999,⁵⁷ foi criado o fundo social Índice Dow Jones de Sustentabilidade, formado por 312 empresas distribuídas em 26 países.⁵⁸ No mesmo ano, foi lançado o Guia de Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* (GRI), organização sediada em Amsterdã, cuja finalidade é “estabelecer metas globais de mensuração de ações sociais”.⁵⁹

No Brasil, na década de 1990, surgiram diversas instituições voltadas à promoção e orientação no campo da RSC, entre as quais estão o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

A partir dos anos 2000, verificam-se momentos prósperos para o movimento da RSE. Entre os principais eventos, ganhou destaque o Pacto Global (*Global Compact*), promovido pela Organização das Nações Unidas, em julho de 2000, com a adesão voluntária de milhares de empresas situadas em mais de 130 países, que tem por fim salientar o papel do meio empresarial na governança global.

Os dez princípios do Pacto Global são:

- a) respeito e promoção dos direitos humanos;

⁵⁵ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 24-25.

⁵⁶ ALIANÇA CAPOAVA. *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?* São Paulo: GIFE, 2010. Disponível em: <http://site.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alian%C3%A7a_capoava_2010.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 60; 66.

⁵⁷ *Ibidem.*, p. 60.

⁵⁸ ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 186.

⁵⁹ GOMES, Adriano; MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 71.

- b) intolerância com a prática de afronta aos direitos humanos;
- c) apoio à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva no trabalho;
- d) eliminação do trabalho forçado ou compulsório;
- e) erradicação do trabalho infantil;
- f) não discriminação no ambiente de trabalho;
- g) adoção de políticas preventivas no que tange aos desafios ambientais;
- h) promoção da responsabilidade ambiental;
- i) incentivo ao desenvolvimento e difusão de tecnologias não ofensivas ao meio ambiente;
- j) combate à corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.⁶⁰

No Brasil, merece realce o lançamento, em 2005, do Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa), no qual, para as empresas serem incluídas no rol de sustentáveis, são analisados seus desempenhos em termos sociais, econômicos, ambientais e de governança.⁶¹

Em novembro de 2010, a instituição *International Organization for Standardization* (ISO), que congrega entidades governamentais e não governamentais de 160 países,⁶² publicou o guia ISO 26000, que traz conceitos e diretrizes sobre responsabilidade social, a fim de auxiliar as empresas nessa área e contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Nos dias atuais, verifica-se um grande leque de estudos e teorias inovadoras sobre responsabilidade social, existindo uma plethora de expressões e conceitos que envolvem o tema, que acaba por dificultar uma convergência de entendimentos, tanto no meio empresarial quanto no acadêmico.

O lado positivo do novel quadro é que a RSC vem sendo relacionada à sustentabilidade ambiental, social e econômica, bem como tem sido cada vez menos

⁶⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Pacto global da Organização das Nações Unidas*. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em: 2 dez. 2010a.

⁶¹ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 216.

⁶² Há uma instituição por país, sendo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) a representante brasileira.

prestigiada a noção de mera estratégia para lograr melhores resultados financeiros. Em suma, a responsabilidade social é considerada, pela doutrina mais moderna, essencial à sobrevivência das empresas e à “habitabilidade do planeta”.⁶³ Uma visão holística está tomando espaço de olhares reducionistas e de “curto prazo”, de modo que se passou a se preocupar com o amanhã e a vincular a ética e a responsabilidade social à excelência nos negócios.⁶⁴

1.2 INSTITUTOS CORRELATOS

Na área jurídica, são poucos os estudos nacionais sobre o tema ‘responsabilidade social da empresa’; não raro, leem-se textos que consideram a RSE sinônimo de função social da empresa. De fato, há um estreito vínculo entre o princípio da função social da propriedade e o movimento empresarial calcado na responsabilidade social, porém trata-se de conceitos distintos. Confusões também são feitas entre a RSE e os termos ‘filantropia’, ‘investimento social privado’ e ‘sustentabilidade’.

A fim de minimizar tais confusões, neste item, serão apresentadas noções doutrinárias sobre os aludidos institutos e pontos de diferenciação entre eles.

Primeiramente, a responsabilidade social é um conceito elástico, pois apresenta diferentes significados, de acordo com a área a ser estudada (sociologia, economia, direito, religião etc.). Alexandre Husni, por exemplo, não traça um conceito, mas assinala que os princípios que guiam a “responsabilidade social são o motor propulsor da história da humanidade, que persegue avidamente a inclusão social, a igualdade e a garantia de direitos civis, a ética e a transparência nas relações”, e acrescenta a essa lista preocupações pós-modernas, como “desenvolvimento sustentável e qualidade de vida”.⁶⁵

As terminologias utilizadas, frequentemente, para se referir aos atos, despesas e posturas empresariais acerca das questões sociais variam. Também existem

⁶³ Expressão utilizada em: SROUR, Robert Henry. *Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2008. p. 254.

⁶⁴ CRAMER, Aron; KARABELL, Zachary. *Sustainable excellence: the future of business in a fast-changing world*. New York: Rodale, 2010. passim.

⁶⁵ HUSNI, Alexandre. *Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar*. São Paulo: Quartier Latin, 2007. p. 23.

diferentes concepções quanto ao conteúdo dos termos utilizados, ou seja, não há consenso doutrinário; fala-se em responsabilidade social quando uma empresa cumpre leis ambientais e trabalhistas ou, ainda, quando faz doações de recursos a hospitais, asilos e comunidades carentes. Seriam o cumprimento da legislação e as práticas filantrópicas sinônimos de responsabilidade social?

O respeito às leis e a filantropia podem estar incluídos no conceito de responsabilidade social, porém uma empresa que apenas cumpre leis ou faz caridade não necessariamente será considerada responsável social, pois a abrangência desse termo é mais ampla.

Na lição de *Carroll*, um dos autores norte-americanos precursores no estudo sistematizado do tema, a responsabilidade social possui quatro aspectos: econômico, legal, ético e filantrópico. O autor simboliza as dimensões da responsabilidade em uma pirâmide (Figura 1), na qual o aspecto econômico é a base a partir da qual as demais responsabilidades derivam; denomina esse modelo *four-part model of corporate social responsibility*.⁶⁶

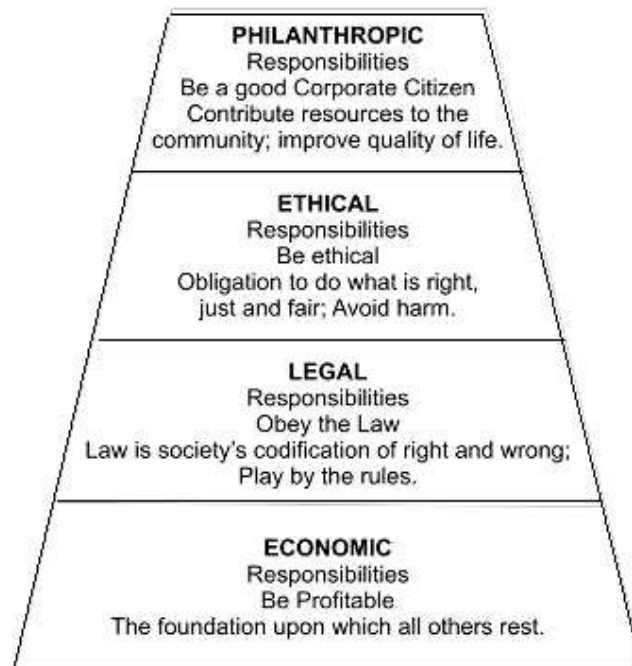


Figura 1 – Pirâmide de Carroll.⁶⁷

⁶⁶ CARROLL, Archie B.; BUCHHOLTZ, Ann K. *Business & society: ethics and stakeholder management*. 4. ed. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing, 1999. p. 36.

⁶⁷ *Ibidem.*, p. 37.

De acordo com o autor, cada um desses níveis da RSE possui impactos diferenciados, a depender do grupo a que se dirige (*stakeholders*).⁶⁸ As responsabilidades econômicas atingem diretamente proprietários e empregados; as legais, empregados e consumidores; as éticas, empregados e consumidores; e as filantrópicas, a comunidade em geral.⁶⁹

Adotando tal teoria, somente é possível conceber uma empresa como socialmente responsável se os quatro aspectos da pirâmide estiverem presentes. No entanto, convém ressaltar que há outras concepções doutrinárias e institucionais sobre o assunto.

Carlos Nelson dos Reis e Luiz Edgar Medeiros definem a expressão 'responsabilidade social' como uma conduta organizacional responsável, isto é, ética, pois a empresa conscientiza-se "de que seus atos não poderão gerar conseqüências sociais negativas, seja a um dos *stakeholders*, seja à sociedade em geral."⁷⁰

Com base na teoria dos *stakeholders*, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) traz as seguintes observações sobre o instituto da RSC:

o conceito de responsabilidade social corporativa (RSC) está associado ao reconhecimento de que as decisões e os resultados das atividades das companhias alcançam um universo de agentes sociais muito mais amplo do que o composto por seus sócios e acionistas (*shareholders*). Desta forma, a responsabilidade social corporativa, ou cidadania empresarial, como também é chamada, enfatiza o impacto das atividades das empresas para os agentes com os quais interagem (*stakeholders*): empregados, fornecedores, clientes, consumidores, colaboradores, investidores, competidores, governos e comunidades. Este conceito expressa compromissos que vão além daqueles já compulsórios para as empresa, tais como o cumprimento das obrigações trabalhistas, tributárias e sociais, da legislação ambiental, de usos do solo e outros. Expressa, assim, a adoção e a difusão de valores, condutas e procedimentos que induzam e estimulem o contínuo aperfeiçoamento dos processos empresariais, para que também resultem em preservação e melhoria da qualidade de vida das sociedades, do ponto de vista ético, social e ambiental.⁷¹

Seguindo o pensamento de *Carroll, Cláudio Pinheiro Machado Filho* sustenta que a responsabilidade social abrange compromissos legais, éticos, econômicos e

⁶⁸ Pessoas interessadas, aí incluídos consumidores, empregados, acionistas, investidores, organizações civis, governo e comunidade.

⁶⁹ CARROLL, Archie B.; BUCHHOLTZ, Ann K. *Business & society: ethics and stakeholder management*. 4. ed. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing, 1999. p. 38.

⁷⁰ REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. *Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 14.

⁷¹ BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES). *Empresas, responsabilidade corporativa e investimento social: uma abordagem introdutória*. Relato Setorial n. 1. Rio de Janeiro: BNDES, 2000a. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/relato/social01.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 4.

filantrópicos, sendo tais compromissos de graus a serem alcançados pelas corporações.⁷²

Nessa perspectiva, a responsabilidade **legal** refere-se ao cumprimento das leis estatais; a **ética** determina que a empresa tenha um comportamento aceitável, da maneira definida pelos *stakeholders*; a **econômica** objetiva maximizar o valor da empresa favoravelmente ao *shareholder*; e a **filantrópica** indica que é preciso que as empresas estejam “ativamente envolvidas na melhoria do ambiente social”.⁷³ A responsabilidade filantrópica também pode ser denominada discricionária, por ser voluntária, ultrapassando as obrigações legais que a empresa deve cumprir.

O autor menciona, ainda, que, segundo a organização *Business for Social Responsibility* (BSR), a responsabilidade social corporativa refere-se a “decisões de negócios tomadas com base em valores éticos que incorporam as dimensões legais, o respeito pelas pessoas, comunidades e meio ambiente.”⁷⁴

Já para *José Antônio Puppim de Oliveira*, há distinção entre responsabilidade social e filantropia. Para ele, a RSE abrange comportamentos e relações “com um grupo maior de partes interessadas (*stakeholders*) como consumidores, fornecedores, sindicatos e governo”, enquanto “a filantropia é ação social com projetos não ligados diretamente aos negócios da empresa.”⁷⁵

O autor também argumenta que

se a empresa, por exemplo, corrompe funcionários públicos, engana consumidores e tem trabalhadores informais, deixa a desejar em responsabilidade social, por mais que invista em ações sociais. Aliás, muitas empresas fazem investimentos vultosos em ação social para compensar problemas que têm em outras esferas, como ambiental, ética ou judicial.⁷⁶

Nesse sentido, *Fabiane Bessa* esclarece que a responsabilidade social envolve atividades que dizem respeito ao *core business* da empresa, ou seja, às suas atividades principais. Assim, a empresa faz investimentos ou presta serviços com o escopo de contribuir para um melhor desempenho social e ambiental do país e,

⁷² MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. *Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações*. Responsabilidade social, instituições, governança e reputação. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006. p. 25.

⁷³ MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. *Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações*. Responsabilidade social, instituições, governança e reputação. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006. p. 26.

⁷⁴ *Ibidem.*, p. 24.

⁷⁵ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 66.

⁷⁶ *Ibidem.*, p. 67.

quando pratica filantropia, promove ações além das que a legislação obriga, porém elas escapam à sua atividade-fim. Nas palavras da autora,

ao contrário, quando a empresa potencializa os vetores legais atinentes à sua atividade, quando suas opções estratégicas dirigem-se a produzir ou prestar serviço de maneira a trazer melhor desempenho social, ambiental ou adotando práticas econômicas que promovam a concorrência saudável e leal, está-se diante de uma atuação imbuída de responsabilidade social: **a lei brasileira não obriga a que a empresa se responsabilize por todo o ciclo de vida de seu produto. Mas, se a própria empresa assume esta responsabilidade, trata-se de uma expressão da responsabilidade social.**⁷⁷

É oportuno registrar que há quem identifique como uma forma especial de filantropia o investimento social privado,⁷⁸ que se consubstancia na doação de recursos para projetos sociais. Opondo-se a essa associação, o instituto GIFE defende que o investimento social privado não é filantropia, mas um “repasso voluntário de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público.”⁷⁹

Com uma visão crítica sobre o assunto, *Robert Henry Srour* vê a responsabilidade social como um paradigma inevitável para as empresas manterem-se competitivas no mercado. Para ele, “a lógica do sistema capitalista foi temperada por uma lógica exógena – fruto da reflexão ética e obra do ativismo político”,⁸⁰ em que se concebe uma nova forma de partilha dos excedentes econômicos. Dessa forma, não há mais ambiente para se fazer negócio “como sempre se fez” (*business as usual*),⁸¹ estando a sobrevivência do capitalismo ameaçada por “novas tecnologias digitais”, como as redes sociais na internet, os *blogs* etc., nas quais as empresas são vigiadas constantemente pelos mais variados olhos, de modo que, quando agem sem ética, têm sua reputação abalada e, por conseguinte, perdem clientela.

Na visão do autor,

⁷⁷ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 141, grifo nosso.

⁷⁸ SCHWAB, Klaus. Global corporate citizenship: working with governments and civil society. *Foreign Affairs*, Florida, Jan./Feb. 2008. p. 112.

⁷⁹ SUMIYA, Lilia Asuca; SANO, Hironobu. Articulação entre governos e empresas no fortalecimento da responsabilidade social corporativa: um caminho possível? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 33, 2009. *Anais...* São Paulo: ANPOCS, 2009. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/component?option=com_docman/task/cat_view/gid,63/Itemid,85/limit,15/limitstart,0/order,name/dir,ASC/>. Acesso em: 6 jan. 2011. p. 12-13.

⁸⁰ SROUR, Robert Henry. *Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2008 p. 227.

⁸¹ *Ibidem.*, p. 231-232.

as empresas não competem apenas pelo mercado, mas para conquistar um capital de reputação: querem dispor de uma reserva de credibilidade que lhes confira a 'licença para operar' e, por conseguinte, o benefício da dúvida em situação de crise. Procuram obter, sobretudo, um crédito de confiança que lhes outorgue uma vantagem competitiva para incrementar sua rentabilidade. Não o fazem por um surto de bom-mocismo.⁸²

Nessa linha crítica, *Monica de Jesus Cesar* desqualifica o discurso empresarial de que a RSC é avançada e moderna quando comparada às práticas filantrópicas tradicionais. A autora argumenta que não há menção quanto à participação das empresas no surgimento dos problemas sociais, apontando que, para o mundo dos negócios, os problemas sociais são externos às empresas, tendo em vista que elas se esquivam dos impactos sociais de suas atividades e culpam o Estado por “não fazer a sua parte”.⁸³

Já sobre o uso da RSE apenas como *marketing*, manifesta-se *Muhammad Yunus* da seguinte forma:

no entanto, alguns líderes empresariais abusam desse conceito para produzir benefícios em proveito próprio. A filosofia deles parece ser: ganhe a maior quantidade de dinheiro que puder, mesmo que tenha de explorar os pobres. Então, doe parcela minúscula dos lucros para causas sociais ou crie uma fundação para fazer coisas que acabem promovendo seus interesses empresariais. E depois certifique-se de divulgar quão generoso você é!⁸⁴

Merece destaque a observação feita por *Jorge Luiz Souto Maior* no sentido de que a responsabilidade social, especialmente no tocante ao cumprimento de direitos sociais, não pode ser vista como favor, mas como uma postura empresarial exigida pela Constituição de 1988:

A responsabilidade social, tão em moda, não pode ser vista apenas como uma 'jogada' de marketing, como se a solidariedade fosse um favor, um ato de benevolência. Sob a coerção da ordem jurídica do Estado Social, as obrigações de natureza social decorrem da própria permissão concedida pelo sistema da busca de lucros mediante a exploração do trabalho alheio. Os limites dessa exploração, para preservação da dignidade humana, para respeito a outros valores da vida em sociedade fora do âmbito do próprio trabalho e para melhoria da condição econômica do trabalhador, com os

⁸² SROUR, Robert Henry. *Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2008. p. 232.

⁸³ CESAR, Mônica de Jesus. *Empresa cidadã: uma estratégia de hegemonia*. São Paulo: Cortez, 2008. p. 292.

⁸⁴ YUNUS, Muhammad. *Um mundo sem pobreza: a empresa social e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Ática, 2008. p. 32.

custos sociais conseqüentes, fixam a essência do modelo de sociedade que a humanidade pós-guerra resolveu seguir e do qual a Constituição brasileira de 1988 não se desvinculou (vide, por exemplo, o teor do art. 170, da CF).⁸⁵

Por sua vez, *Philippe Vasseur* defende que a RSE deve refletir as ações sociais que ultrapassam o que a legislação prevê:

*La notion de volontariat est essentielle dans l'approche de la RSE, car la Responsabilité correspond à un choix librement assumé, en dehors de toute obligation. L'entreprise qui s'affirme responsable parce qu'elle respecte scrupuleusement toute la loi – mais rien que la loi – commet un contresens puisqu'elle se contente de suivre les prescriptions qui lui sont imposées par une autorité extérieure.*⁸⁶

Já o termo 'sustentabilidade', embora seja usualmente, no âmbito empresarial, concebido como sinônimo de responsabilidade social, possui acepção diferenciada. A RSE é um dos instrumentos para se atingir a sustentabilidade, ou seja, o desenvolvimento socioeconômico com uso racional dos recursos naturais e práticas que respeitem o valor social do trabalho e a dignidade humana.

Expõe o Instituto Ethos que

responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais 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.⁸⁷

A ISO 26000, por seu turno, explicita que a RSE pode contribuir para o alcance do desenvolvimento sustentável, mas constituem conceitos distintos: enquanto o desenvolvimento sustentável é uma meta de todas as pessoas, a responsabilidade social tem as corporações como foco, ou seja, refere-se às responsabilidades sociais e ambientais das corporações.⁸⁸

⁸⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Por um pacto social*. 2007. Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/novidades/Fiquepordentro_1411.pdf> Acesso em: 6 fev. 2010. p. 7-8.

⁸⁶ VASSEUR, Philippe. Préface. In: BOIDIN, Bruno; POSTEL, Nicolas; ROUSSEAU, Sandrine. *La responsabilité sociale des entreprises: une perspective institutionnaliste*. France: Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve-d'Ascq (Nord), 2009. (Collection L'économie retrouvée). p. 13.

⁸⁷ INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que é RSE*. [2010a]. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 10 dez. 2010.

⁸⁸ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *NBR ISO 26000: diretrizes sobre responsabilidade social*. Rio de Janeiro, 2010. p. 9.

Em publicação intitulada *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?*, a Aliança Capoava, grupo formado pela Ashoka - Brasil, Fundação Avina, GIFE e Instituto Ethos, defende que não é mais adequado o uso do guarda-chuva (criado pelo GIFE) para simbolizar a responsabilidade social, pois, nessa figura, cada gomo destina-se a uma modalidade de *stakeholder*, de forma isolada e estática.

Segundo o grupo, o desenho que simbolizaria melhor a visão *multi-stakeholder* seria aquele que se forma quando uma pedra é jogada na água, ou seja, vários círculos concêntricos. Esse novo ícone demonstra a sequência de impactos gerados pelas ações sociais empresariais, além de representar movimento, o que se aproxima da noção de que a RSE está em constante ampliação.⁸⁹

Para melhor ilustrar as concepções da Aliança Capoava, colaciona-se, na Figura 2, o “antigo” símbolo da responsabilidade social da empresa.



Figura 2 – Responsabilidade social da empresa.⁹⁰

Nesta dissertação, a RSE será considerada uma forma de gestão empresarial pautada na ética, transparência, legalidade e preocupação com os impactos

⁸⁹ ALIANÇA CAPOAVA. *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?* São Paulo: GIFE, 2010. Disponível em: <http://site.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alian%C3%A7a_capoava_2010.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 34.

⁹⁰ *Ibidem.*, p. 8.

econômicos e socioambientais que a atividade empresarial gera para os seus diferentes grupos de interesse. Frise-se, no entanto, que o conceito de RSE é passível de modificação, na medida em que as expectativas da sociedade em relação às empresas também mudam com o tempo.

Quanto à distinção entre RSE e função social da empresa, essa pode ser feita com a indicação dos ramos científicos em que seus estudos são predominantes. Conforme anteriormente descrito, a RSE é um movimento empresarial, que se caracteriza pela gestão norteada por valores éticos e comprometida com a redução de externalidades negativas sociais e ambientais decorrentes das relações produtivas. Por se tratar de assunto relacionado à organização e dinâmica corporativas, é natural que a maioria dos acadêmicos que se debruçam sobre o tema seja da administração de empresas e do *marketing*.

Já a função social da empresa é bastante estudada no direito, pois se refere ao princípio existente no ordenamento jurídico brasileiro denominado função social da propriedade e do contrato, que transmite o ideal de que o exercício do direito de propriedade e a liberdade de contratar necessitam estar em harmonia com o bem-estar da nação.

Na sequência, os aspectos jurídicos da RSE são tratados de forma pormenorizada.

1.3 ORDENAMENTO JURÍDICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO BRASIL

Pode-se afirmar que a sistemática jurídica nacional impulsiona o movimento da responsabilidade social? A legislação estabelece premissas, limites ou modos de execução para o fenômeno?

Ao qualificar o ordenamento jurídico brasileiro, *José Francisco Siqueira Neto* utiliza a expressão 'constitucionalismo social',⁹¹ essa adjetivação cai como uma luva para a Constituição de 1988, que explicita em seus diversos capítulos a preocupação precípua com o bem-estar social. Já *Gilberto Bercovici* e *Luís Fernando Massonetto*

⁹¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Princípios de direito do trabalho e economia de mercado: o tema e as particularidades nacionais. In: FREDIANI, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coords.). *O direito do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001. v. 1. p. 15-19.

empregam o termo ‘constituição econômica’, cujo conteúdo determina (ou, pelo menos, deveria determinar) a utilização de recursos públicos para a obtenção de melhores condições sociais e econômicas à população e não apenas para a conservação dos interesses dos poucos detentores da riqueza.⁹²

As duas denominações (constituição social e constituição econômica) são aptas a transmitir os contornos que o Estado brasileiro deve (ou, ao menos, deveria) ter. Em síntese, a Constituição de 1988 delineia um Estado democrático de direito, em que:

- a) o desenvolvimento com sustentabilidade socioeconômica e ambiental, com base no princípio da proteção à dignidade humana, dita as regras para as políticas públicas, as ações empresariais e as relações individuais (arts. 1º, 3º, 6º, 170, 193 e 225 da Constituição de 1988⁹³);
- b) o exercício do direito de propriedade e a liberdade de contratar necessitam estar em harmonia com o bem-estar da nação – função social da propriedade e do contrato (arts. 5º, XXIII; 170, III; 182, § 2º; 183; 185,

⁹² BERCOVICI, Gilberto; MASSONETTO, Luís F. A constituição dirigente invertida: a blindagem da constituição financeira e a agonia da constituição econômica. *Revista Trimestral de Direito Público*, São Paulo, v. 45, p. 79-89, 2004.

⁹³ “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. [...]”

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [...]

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. [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. [...]

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1988).

parágrafo único; 186; 191; e 193 da Constituição⁹⁴ e arts. 421 e 2.035, parágrafo único, do Código Civil⁹⁵;

c) a boa-fé deve prevalecer nas relações contratuais (arts. 113, 187, 422 e 1.128, § 4º, do Código Civil⁹⁶);

d) os direitos humanos são promovidos e não aviltados (art. XXII da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁹⁷ e arts. 4º, II, e 5º, § 3º, da Constituição⁹⁸);

⁹⁴ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXIII - a propriedade atenderá a sua função social; [...]

Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes. [...] § 2º - A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor.

Art. 183. Aquele que possuir como sua área urbana de até duzentos e cinquenta metros quadrados, por cinco anos, ininterruptamente e sem oposição, utilizando-a para sua moradia ou de sua família, adquirir-lhe-á o domínio, desde que não seja proprietário de outro imóvel urbano ou rural. [...]

Art. 185 [...] Parágrafo único. A lei garantirá tratamento especial à propriedade produtiva e fixará normas para o cumprimento dos requisitos relativos a sua função social.

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: I - aproveitamento racional e adequado; II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. [...]

Art. 191. Aquele que, não sendo proprietário de imóvel rural ou urbano, possua como seu, por cinco anos ininterruptos, sem oposição, área de terra, em zona rural, não superior a cinquenta hectares, tornando-a produtiva por seu trabalho ou de sua família, tendo nela sua moradia, adquirir-lhe-á a propriedade.” (BRASIL, 1988).

⁹⁵ “Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. [...]

Art. 2.035 [...] Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.” (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002a. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2011).

⁹⁶ “Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. [...]

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. [...]

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé. [...]

Art. 1.228 [...] § 4º O proprietário também pode ser privado da coisa se o imóvel reivindicado consistir em extensa área, na posse ininterrupta e de boa-fé, por mais de cinco anos, de considerável número de pessoas, e estas nela houverem realizado, em conjunto ou separadamente, obras e serviços considerados pelo juiz de interesse social e econômico relevante.” (Ibidem.).

⁹⁷ “Art. XXII. Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.” [ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração universal dos direitos humanos*. Viena: ONU, 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011].

⁹⁸ “Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] II - prevalência dos direitos humanos.

Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.” (BRASIL, 1988).

- e) há instrumentos garantidores dos direitos sociais (arts. 5º, LXVIII, LXIX, LXX, LXXI, LXXII, LXXIII, LXXIV, LXXVII; 8º; 9º; e 129, III, da Constituição⁹⁹);
- f) o trabalho deve ser valorizado e a busca pelo pleno emprego priorizada (Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil¹⁰⁰, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁰¹ e arts. 7º e 170, VIII, da Constituição¹⁰²);

⁹⁹ “Art. 5º [...] LXVIII - conceder-se-á ‘habeas-corpus’ sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder; LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por ‘habeas-corpus’ ou ‘habeas-data’, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público; LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por: a) partido político com representação no Congresso Nacional; b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados; LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania; LXXII - conceder-se-á ‘habeas-data’: a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público; b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo; LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência; LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos; [...] LXXVII - são gratuitas as ações de ‘habeas-corpus’ e ‘habeas-data’, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania. [...]”

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical [...].

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. [...]

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: [...] III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.” (BRASIL, 1988).

¹⁰⁰ Entre as principais convenções, estão: 29 e 105 (proibição de trabalho forçado); 98 (liberdade de organização e negociação coletiva); 100 e 111 (não discriminação de gênero, raça, cor, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social); 138, 146 e 182 (proibição do trabalho infantil); 155 (meio ambiente de trabalho seguro e saudável); 159 (inclusão de pessoas com deficiência); 169 (direitos dos povos indígenas e tribais); e 183 (proteção à maternidade).

¹⁰¹ “Art. 2º §1. Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas. §2. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. §3. Os países em desenvolvimento, levando devidamente em consideração os direitos humanos e a situação econômica nacional, poderão determinar em que medida garantirão os direitos econômicos reconhecidos no presente Pacto àqueles que não sejam seus nacionais.” [ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Viena: ONU, 1966a. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011].

¹⁰² “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]” (BRASIL, 1988).

- g) a transparência é força motriz dos negócios (art. 4º do Código de Defesa do Consumidor¹⁰³; arts. 967, 995, 999, 1.020, 1.021 e 1.179 do Código Civil¹⁰⁴; e arts. 116, parágrafo único; 154; 158, I e II, §§ 1º e 2º, da Lei das Sociedades Anônimas¹⁰⁵);
- h) a distribuição de renda não é profundamente desigual (art. 1º da Constituição¹⁰⁶);
- i) todos tenham liberdade para opinar, participar dos processos políticos decisórios e usufruir das benesses da economia de mercado (arts. 1º, II; 3º e 6º da Constituição¹⁰⁷).

¹⁰³ “Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios [...]” (BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 set. 1990a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011).

¹⁰⁴ “Art. 967. É obrigatória a inscrição do empresário no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, antes do início de sua atividade. [...]”

Art. 995. Salvo estipulação em contrário, o sócio ostensivo não pode admitir novo sócio sem o consentimento expresso dos demais. [...]

Art. 999. As modificações do contrato social, que tenham por objeto matéria indicada no art. 997, dependem do consentimento de todos os sócios; as demais podem ser decididas por maioria absoluta de votos, se o contrato não determinar a necessidade de deliberação unânime. [...]

Art. 1.020. Os administradores são obrigados a prestar aos sócios contas justificadas de sua administração, e apresentar-lhes o inventário anualmente, bem como o balanço patrimonial e o de resultado econômico.

Art. 1.021. Salvo estipulação que determine época própria, o sócio pode, a qualquer tempo, examinar os livros e documentos, e o estado da caixa e da carteira da sociedade. [...]

Art. 1.179. O empresário e a sociedade empresária são obrigados a seguir um sistema de contabilidade, mecanizado ou não, com base na escrituração uniforme de seus livros, em correspondência com a documentação respectiva, e a levantar anualmente o balanço patrimonial e o de resultado econômico.” (BRASIL, 2002a).

¹⁰⁵ “Art. 116 [...] Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. [...]”

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa. [...]

Art. 158. O administrador não é pessoalmente responsável pelas obrigações que contrair em nome da sociedade e em virtude de ato regular de gestão; responde, porém, civilmente, pelos prejuízos que causar, quando proceder: I - dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo; II - com violação da lei ou do estatuto. § 1º O administrador não é responsável por atos ilícitos de outros administradores, salvo se com eles for conivente, se negligenciar em descobri-los ou se, deles tendo conhecimento, deixar de agir para impedir a sua prática. Exime-se de responsabilidade o administrador dissidente que faça consignar sua divergência em ata de reunião do órgão de administração ou, não sendo possível, dela dê ciência imediata e por escrito ao órgão da administração, no conselho fiscal, se em funcionamento, ou à assembléia-geral. § 2º Os administradores são solidariamente responsáveis pelos prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da companhia, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles.” (BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 dez. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011).

¹⁰⁶ BRASIL, 1988.

¹⁰⁷ Ibidem.

Percebe-se que o arcabouço jurídico vigente no país está em ampla sintonia com o movimento empresarial da responsabilidade social, o que afasta alegações de que interesses individuais de proprietários e acionistas não podem ser prejudicados por ações promotoras de maior integração com grupos sociais e que tenham como móvel a melhoria das relações humanas em suas dimensões econômica, social e ambiental.

Nesse contexto, a concepção de empresa está condicionada às noções de responsabilidade e bem-estar social. Constata-se que o individualismo, a propriedade e a livre-iniciativa, que, de início, foram os valores que legitimaram a criação da empresa, são reformulados pela Constituição de 1988, que os põe em equilíbrio com os valores da justiça social e com o ideal de desenvolvimento socioeconômico nacional. Nessa atmosfera constitucional, a empresa e o mercado são meios de alcançar a plenitude dos bens sociais e a valorização da pessoa humana.¹⁰⁸

O direito à propriedade privada é, portanto, relativizado por fatores políticos vinculados à justiça social. No particular, *José Diniz de Moraes* afirma que

a partir do momento em que a atividade do particular não esteja correspondendo à satisfação do interesse social, ainda sendo propriedade privada e garantida constitucionalmente, expõe-se à exprobração pelo sistema jurídico, o que decorre da atuação do legislador, do administrador ou do juiz, dependendo do tipo de ofensa e da necessidade da coletividade.¹⁰⁹

A propósito, *Fabiane Bessa* afirma que o direito brasileiro não faculta ao meio empresarial agir com responsabilidade social, mas determina que essa seja a postura corporativa. Entretanto, a autora pondera que a legislação não especifica como deve ser uma gestão empresarial responsável. Tal “prolixidade jurídica” poderia “ensejar o empobrecimento da concepção jurídica, ao reduzi-la a algumas práticas e certos princípios em detrimento de todo o arcabouço normativo e principiológico que necessariamente devem ser levados em conta.”¹¹⁰

Ainda sobre o prisma jurídico, porém com um viés não estatal, merecem destaque os chamados ‘códigos de ética’. Há empresas que elaboram códigos que estabelecem diretrizes éticas e princípios de sustentabilidade socioambiental para a

¹⁰⁸ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 157.

¹⁰⁹ MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a constituição federal de 1988*. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 66.

¹¹⁰ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 278.

execução de atos comerciais e de produção, bem como relações com trabalhadores, consumidores, entidades governamentais, fornecedores, entre outros grupos.

Michael Hopkins destaca que a expressão ‘código de ética’ está substituindo o termo ‘código de conduta’, pois esse último tem sido usualmente relacionado à conduta de autoridades públicas. Ainda, aponta que, devido a uma série de escândalos envolvendo grandes empresas, a elaboração de códigos de ética cresceu, com proeminência nos Estados Unidos e, mais recentemente, na Inglaterra.¹¹¹

O autor diferencia três tipos de aplicação dos códigos de ética:

- a) aplicação passiva: mera publicação do código em lugar de destaque, mas nem sempre com a sua distribuição a empregados e demais contratados;
- b) aplicação ativa: o código é monitorado por inspetores internos;
- c) aplicação ativa por monitores externos: o código é monitorado por organismos independentes, tais como: organizações não governamentais (ONGs) e empresas de consultoria ou auditoria.¹¹²

Com a leitura dos códigos de ética das dez maiores empresas norte-americanas, *Hopkins* verificou a incidência dos seguintes conteúdos: proibição ao uso de trabalho infantil e de trabalho forçado; regras antidiscriminatórias em razão de gênero, idade e raça; e normas sobre salários, benefícios sociais e jornada de trabalho (que, geralmente, respeitam, mas não vão além dos padrões locais). Raras são as declarações de compromisso com ações proativas quanto a aspectos ambientais e concernentes ao respeito a direitos humanos nos países em que essas empresas atuam.

Além disso, o autor critica o fato de serem poucas as empresas que contratam avaliadores independentes para monitorar o cumprimento das normas previstas em tais códigos de ética.¹¹³

Acerca do teor dos códigos morais empresariais, *Robert Henry Srour* lista uma série de assuntos usualmente presentes nesses códigos, entre os quais vale destacar:

¹¹¹ HOPKINS, Michael. *The planetary bargain: corporate social responsibility comes of age*. London: Macmillan Press, 1999. p. 53.

¹¹² Ibidem., p. 54-55.

¹¹³ HOPKINS, Michael. *The planetary bargain: corporate social responsibility comes of age*. London: Macmillan Press, 1999. p. 58.

a “observância das leis vigentes”; a “postura diante do trabalho infantil e do trabalho forçado”; a proibição de “formação de *lobbies* ou tráfico de influência”; os direitos do consumidor; as questões ambientais, como o uso de recursos naturais e a destinação de resíduos; a discriminação em razão de gênero, etnia, raça, religião, classe social, idade, orientação sexual ou incapacidade física; o “assédio moral e assédio sexual”; a segurança no trabalho; a concorrência desleal; a privacidade dos empregados; o direito de associação dos empregados a “sindicatos, associações, igrejas, associações, partidos políticos ou organizações voluntárias” etc.¹¹⁴

Sobre as posturas éticas que se esperam das empresas, comenta *Letícia Helena Medeiros Veloso*:

Responsabilidades éticas correspondem a atividades, práticas, políticas e comportamentos esperados (no sentido positivo) ou proibidos (no sentido negativo) por membros da sociedade, **apesar de não codificados em leis**. Elas envolvem uma série de normas, padrões ou expectativas de comportamento para atender àquilo que os diversos públicos (*stakeholders*) com as quais a empresa se relacionam consideram legítimo, correto, justo ou de acordo com seus direitos morais ou expectativas.¹¹⁵

Os códigos de conduta, ou códigos de ética, são, portanto, normas que tangenciam o sistema jurídico positivo, pois são paradigmas a serem seguidos voluntariamente, integrando o instituto chamado *Soft Law*, que tem sua origem nos padrões estabelecidos por organismos internacionais, diferindo do direito estatal por não estabelecer sanções claras e imediatas; no âmbito empresarial, são frutos da autorregulação e da prática das corporações, sendo bastante importante em tempos de competição globalizada. Em resumo, esses códigos, apesar de voluntários, harmonizam-se ao espírito constitucional vigente, por preverem o respeito às leis e à ética nos negócios.

Assim, deduz-se que a ética, aqui entendida como um padrão de comportamento e condutas morais consideradas adequadas pela sociedade, é um forte ponto de interseção entre a responsabilidade social¹¹⁶ e o direito, uma vez que

¹¹⁴ SROUR, Robert Henry. *Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2008. p. 267-268.

¹¹⁵ VELOSO, Letícia Helena Medeiros. Ética, valores e cultura: especificidades do conceito de responsabilidade social corporativa. In: ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 5, grifo nosso[0].

¹¹⁶ Cumpre anotar que, para Robert Henry Srouer, uma empresa atua com ética quando gera lucro para os acionistas, protege o meio ambiente, melhora a vida dos seus públicos de interesse, além de resolver problemas de caráter geral. “Ao levar a sério esses compromissos e ao realizar a façanha de traduzi-los em

ambos estão pautados na necessidade de agir com lisura e transparência, além de pregarem o “bem proceder” nos negócios.

Quando a empresa age com ética e é motivada pela bandeira da responsabilidade social, sujeita-se mais facilmente aos comandos da lei. Além disso, o cumprimento de suas obrigações legais, mormente as que se referem a direitos sociais, passa a ser um ato desejável pelo próprio empresariado, eis que a conduta ilibada traz-lhe boa reputação junto aos seus grupos de interesse e provê, inclusive, sustentabilidade econômica. Nesse caminho, a RSE passa a ser um instrumento de potencialização da eficácia dos direitos sociais, por ser um grande estímulo ao fiel cumprimento das leis.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que a ordem jurídica não apenas incentiva como recomenda a gestão empresarial com responsabilidade social. A par do cumprimento fiel dos direitos sociais, não são especificamente previstas na legislação as demais formas de exteriorização da responsabilidade social, sobretudo os atos de voluntariado. Porém, a atuação social com ética e transparência são exigências legais, sem as quais é inconsistente e incoerente qualquer tentativa da empresa em se alcunhar socialmente responsável.

CAPÍTULO 2 – RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E CIDADANIA

2.1 CIDADANIA EMPRESARIAL: UM CONCEITO JURÍDICO POSSÍVEL?

O conceito de cidadania não é unívoco; diverge-se tanto sobre a extensão de seu conteúdo quanto em relação à sua titularidade.

A cidadania individualista, em consonância com o pensamento iluminista defendido pela burguesia, foi a que prevaleceu durante a Revolução Francesa, isto é, o homem não tinha obrigações comunitárias, salvo em situações excepcionais, como em caso de guerra. A cidadania, naquele período, configurava-se nos direitos de nacionalidade, direitos naturais individuais (propriedade, liberdade, autonomia contratual), participação política (direito ao voto) e igualdade perante a lei.

Marshall, em sua obra *Citizenship and social class*, originalmente publicada em 1950,¹¹⁷ conceitua a cidadania como um conjunto de direitos do indivíduo (civis, políticos e sociais), diferentemente da concepção da Grécia Antiga, que imputava à noção de cidadania direitos e deveres do indivíduo perante a comunidade (a pólis).

Entre os autores brasileiros adeptos de uma concepção mais restrita de cidadania, está *José Afonso da Silva*, para quem a cidadania está condicionada à nacionalidade e tem como foco o direito de votar e ser votado:

Cidadania, já vimos, qualifica os participantes da vida do Estado, é atributo das pessoas integradas na sociedade estatal, atributo político decorrente do direito de participar do governo e direito de ser ouvido pela representação jurídica. Cidadão, no direito brasileiro, é o indivíduo que seja titular dos direitos políticos de votar e ser votado e suas conseqüências. Nacionalidade é o conceito mais amplo do que cidadania, e é pressuposto desta, uma vez que só o titular da nacionalidade brasileira pode ser cidadão.¹¹⁸

A visão de cidadania restrita ao direito do indivíduo nacional a ter direitos prevaleceu no auge do *Welfare State*, que, sem se desvincular da lógica do mercado, impunha ao Estado a responsabilidade de garantir direitos sociais mínimos à população. Contudo, não há estruturas fixas que estabeleçam como devem ser os regimes democráticos, considerando que os modelos de democracia estão em

¹¹⁷ MARSHALL, Thomas Humprey. *Citizenship and social class*. In: MARSHALL, Thomas Humprey; BOTTOMORE, Tom. *Citizenship and social class*. London: Pluto Press, 1992. p. 8.

¹¹⁸ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 344-345.

constante construção social. Assim, com o enfraquecimento do Estado do Bem-Estar Social e o desmantelamento contínuo dos direitos sociais, retomou-se a discussão sobre cidadania, aventando-se a importância de reformulação do conceito e passando a se vislumbrar a necessidade de maior participação política do indivíduo.

Liszt Vieira aponta a existência de duas grandes interpretações contraditórias em torno do conceito de cidadania. Segundo a primeira, o cidadão é considerado sob uma perspectiva individualista e instrumental, nitidamente liberal, de acordo com a visão proposta por Locke; “os indivíduos são considerados pessoas privadas, externas ao Estado, e seus interesses são pré-políticos”. Na segunda, a ênfase dá-se no coletivo, predominando o cunho comunitarista, nos moldes da filosofia aristotélica; “temos aqui uma cidadania ativa, e não mais passiva como no primeiro caso. Os indivíduos estão integrados numa comunidade política e sua identidade pessoal é função das tradições e instituições comuns.”¹¹⁹

Na atualidade, a cidadania é qualificada como direito fundamental à participação política efetiva, ou seja, não limitada ao sufrágio universal, mas garantidora de meios (direitos sociais, políticos e civis) que possibilitem ao indivíduo ter voz nos espaços públicos de discussão sobre os destinos da nação. Nesse contexto, a cidadania constitui um dos fundamentos do Estado democrático brasileiro. “Assim, a cidadania passa a ser um direito que torna todo cidadão um protagonista na construção da sua própria história, e não apenas um simples espectador.”¹²⁰

A noção de cidadania também abrange deveres. Nesse sentido, *Ana Maria D'Ávila Lopes* critica a concepção estática e individualista de cidadania atribuída por *Marshall*, que não exige do indivíduo nenhum ato para a conservação do *status* de cidadão. Para a autora, a experiência histórica mundial, permeada por atos de violência, injustiça e desigualdade, fundamenta a atuação “mais ativa dos cidadãos na construção de uma sociedade justa, com base no valor da solidariedade, essencial à sobrevivência de qualquer comunidade.”¹²¹

O poder-dever de participação política do cidadão brasileiro foi evidenciado em

¹¹⁹ VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização*. Rio de Janeiro: Record, 2001. p. 228

¹²⁰ LOPES, Ana Maria D'Ávila. A cidadania na constituição federal brasileira de 1988: redefinindo a participação política. In: BONAVIDES, Paulo; LIMA, Francisco Gérson Marques de; BEDÊ, Fayga Silveira (Coords.). *Constituição e democracia – Estudos em homenagem ao professor J. J. Gomes Canotilho*. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 27-28.

¹²¹ *Ibidem.*, p. 25.

diversos artigos da Constituição da República de 1988, como os que tratam sobre o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direito ou contra ilegalidade ou abuso de poder (art. 5º, XXXIV, a), sufrágio universal (art. 14, *caput*), plebiscito (art. 14, I), referendo (art. 14, II), iniciativa popular (art. 14, III), cooperação das associações representativas no planejamento municipal (art. 29, XII), fiscalização das contas municipais pelo contribuinte (art. 31, § 3º), participação de dois cidadãos no Conselho Nacional de Justiça e no Conselho Nacional do Ministério Público (art. 103-B, XIII, e art. 130-A, VI, respectivamente), financiamento da seguridade social por toda a sociedade (art. 195), colaboração da sociedade na promoção e incentivo à educação (art. 205, *caput*), dever de todos em defender o meio ambiente (art. 225), entre outros.¹²²

Depreende-se, pelo conjunto normativo citado, que a Constituição brasileira enriqueceu o conceito de cidadania, não o limitando aos direitos políticos concernentes ao voto, mas o relacionando a uma participação política robusta e necessária para a emancipação do indivíduo e para o alcance de uma sociedade mais igualitária.

A cidadania é, pois, uma condição que proporciona o acesso a direitos e enfatiza a essencialidade de temas como a preocupação ambiental, a responsabilidade social, a transparência da administração pública, a justa distribuição de renda e a inclusão social. Nessa linha, *Gianpaolo Poggio Smanio* leciona que a solidariedade ilumina a “participação dos cidadãos nas instituições do Estado e na ocupação dos espaços das instituições da sociedade civil, formando uma rede de articulação entre Estado e sociedade.”¹²³

Há, também, a classificação entre cidadania passiva (o sujeito é detentor de direitos concedidos pelo Estado) e cidadania ativa (o sujeito conquista esses direitos e promove ações em prol de uma cidadania plena, que atinja todos os membros da sociedade). *Fabiana Bessa* menciona que a cidadania ativa está ligada à ideia de que o indivíduo reconhece-se como sujeito de direitos capaz de transformar a realidade, “como parte de uma coletividade com que se solidariza e com a qual, agindo de forma

¹²² BRASIL, 1988.

¹²³ SMANIO, Gianpaolo Poggio. A conceituação da cidadania brasileira e a constituição federal de 1988. In: MORAES, Alexandre de (Coord). *Os vinte anos da república federativa do Brasil*. São Paulo: Atlas, 2009a. p. 18.

orquestrada, amplia suas possibilidades de influência.”¹²⁴ Para a autora, a cidadania ativa do indivíduo é um sinal de sua emancipação, de seu “empoderamento” (ou *empowerment*),¹²⁵ significando que o verdadeiro cidadão é aquele que conquista seus direitos.

Quanto à titularidade, as concepções mais inclusivas sobre cidadania distanciam o conceito de nacionalidade desse instituto, uma vez que “os problemas que afetam a humanidade e o planeta atravessam fronteiras e tornam-se globais com o processo de globalização que se acelera neste final do século XX”. Nasce, assim, as expressões ‘cidadão do mundo’ e ‘cidadania planetária’.¹²⁶ Para *Smanio*, “Não é a nacionalidade um pressuposto da cidadania, mas um direito decorrente dela.”¹²⁷

Verifica-se, portanto, uma tendência à ampliação do conceito de cidadania, o qual tem se adaptado à complexidade social e à evolução dos direitos. Nesse contexto, as empresas podem ser consideradas um dos sujeitos ativos da cidadania? A par de serem cidadãs ou não, o certo é que houve um aumento no país da quantidade de empresas atuantes na área social.¹²⁸

Observa *Rubens César Fernandes* que não somente o indivíduo, com a sua consciência moral, mas também a pessoa jurídica ganha notoriedade enquanto personagem do espaço comum: “como qualquer cidadão, os grupos particulares, lucrativos ou não, são portadores de direitos e deveres para com os demais.”¹²⁹ Dessa forma, as relações horizontais, ou seja, dos atores sociais entre si e em relação ao ambiente ao seu redor, ganham proeminência, emergindo a corresponsabilidade ambiental e sociocultural das empresas.

O ativismo social empresarial, assim, é fruto da ampliação do espaço público democrático; com o acréscimo de demandas sociais e a insuficiência de recursos

¹²⁴ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 236.

¹²⁵ *Ibidem.*, p. 183.

¹²⁶ VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. p. 31-32.

¹²⁷ SMANIO, Gianpaolo Poggio. Dimensões da cidadania. *Revista Jurídica da Escola Superior do Ministério Público de São Paulo*, São Paulo, ano 2, jan./jun. 2009b. p. 41.

¹²⁸ “Entre o final da década de 1990 e 2004, observa-se um crescimento generalizado na proporção de empresas que declararam realizar algum tipo de ação social para a comunidade (por região, por setor de atividade econômica e por porte). Ao se analisar o conjunto de empresas brasileiras nota-se que a participação empresarial na área social aumentou 10 pontos percentuais, passando de 59%, em 2000, para 69%, em 2004. São aproximadamente 600 mil empresas que, de alguma maneira, atuam voluntariamente em prol das comunidades.” [INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *A iniciativa privada e o espírito público: a evolução da ação social das empresas privadas no Brasil*. Brasília: IPEA, 2006. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/acaosocial/IMG/pdf/doc-28.pdf>> Acesso em: 1 maio 2010. p. 11].

¹²⁹ FERNANDES, Rubem Cesar. *Privado porém público: o terceiro setor na América Latina*. 3. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002. p. 97-98.

estatais para atender à integralidade das necessidades da população,¹³⁰ a RSE transforma-se em um dos instrumentos de auxílio ao desenvolvimento socioeconômico, de forma que as empresas passam a ocupar um *papel público* na sociedade.

Por sua vez, Estado e sociedade civil admitem que, para alterar a realidade social e reduzir a distância entre ricos e pobres, é necessário agir em conjunto com as empresas, aliando-se “àquelas que durante muito tempo foram vistas como propagadoras de destruição e miséria.”¹³¹ Além disso, o mundo empresarial começa a se conscientizar de que não basta seguir os ditames liberais da atividade produtiva, dando-se conta de que necessita ampliar seus objetivos e possibilitar que a sociedade comunique-se ativamente com a empresa.

A cidadania corporativa, quando genuinamente exercida, reflete-se em uma atuação proativa empresarial, fundada em princípios de solidariedade e com vistas à concretização da justiça social, a qual pode materializar-se por meio da RSE.

Registra-se que há autores que consideram relevante observar o nível de franqueza empresarial em adotar um comportamento ético. *José Affonso Dallegre Neto* acredita que o movimento ético empresarial possui validade quando “o seu agir virtuoso for real e não dissimulado”; logo, os lucros decorrentes da boa imagem ética da empresa devem ser consequência, não a finalidade precípua.¹³²

Robert Taylor, ao versar sobre a atuação das empresas na área social, argumenta que

a área social é uma mistura de ciência e arte, de razão e de espírito, de lógica racional e de intuição. A exata proporção de cada um desses elementos define o êxito, o malogro total ou a intranscendência de um plano. Na área social, a lógica cartesiana pura que analisa, explora e examina detidamente os fatos, por si só não se serve aos fins de um verdadeiro Plano Social. Faltam-lhe a criatividade intuitiva, a percepção de estados de ânimo, a compreensão subjetiva. Do mesmo modo, somente as atitudes sociais, a

¹³⁰ É importante ressaltar que não se está qualificando a ação estatal como ineficiente, bem como não se adota aqui o discurso calcado na teoria neoliberal de que a empresa é mais eficiente que o Estado na solução dos problemas sociais, mesmo porque, como afirmam Gomes e Moretti (GOMES, Adriano; MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 267), não há resultados práticos das ações empresariais na área social, as quais os autores incluem no que chamam “cidadania burguesa” (p. 222). O que se reconhece é que as demandas sociais extrapolam os recursos estatais, sendo necessária a complementação de esforços por parte da sociedade civil e do meio empresarial.

¹³¹ LETTIERI, Carla Cristina dos Santos. Quem realmente interessa às empresas? contribuições analíticas da teoria dos *stakeholders* ao estudo da responsabilidade corporativa. In: *RESPONSABILIDADE social das empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Peirópolis, 2004. 3. v. p. 18.

¹³² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Função social da empresa como princípio constitucional. *O Trabalho* – Encarte 165, Curitiba, nov. 2010. p. 5865-5866.

vontade de fazer algo pelo próximo, a firme decisão de enveredar pelo caminho à procura do Bem Comum não bastariam. Sem uma metodologia certa, sem um apoio de um procedimento científico de confiança, tudo isso seria apenas sonho, exercícios de criatividade etéreos e irrealizáveis.¹³³

Por sua vez, *Banerjee*¹³⁴ afirma que, nos Estados Unidos, a expressão ‘*corporate citizenship*’ começou a ser utilizada no fim dos anos 1980 e ressalva que há alguns autores que diferenciam responsabilidade social de cidadania empresarial, defendendo que a primeira representa a teoria e a segunda, a prática. Nesse contexto, ao definir cidadania empresarial, *Zadek* expressa que “*corporate citizenship is about business taking greater account of its social and environmental – as well as its financial – footprints.*”¹³⁵

Já *Rosemeri Alessio* destaca o termo ‘cidadania corporativa’, atribuindo-lhe caráter mais amplo do que do termo ‘responsabilidade social’. Para a autora, a cidadania corporativa refere-se à empresa em um contexto global, que compartilha valores e maneiras responsáveis de gerir os negócios com todos os agentes com os quais se relaciona. Essa cidadania abrange a responsabilidade social e faz parte dos planos e do modo de execução das atividades da empresa para o alcance de suas finalidades, possuindo, na estrutura organizacional, importância equivalente à das outras áreas da empresa.¹³⁶

Mcintosh et al. pronunciam-se no sentido de que, quando falam em cidadania corporativa, estão “desenhando um paralelo entre o cidadão individual e suas responsabilidades e direitos como membro de uma comunidade e uma empresa, que, embora seja constituída de muitas pessoas, age como se fosse um indivíduo.” Ademais, sugerem que o setor empresarial tem direitos e responsabilidades que estão em plena mutação.¹³⁷

Segundo *Antônio Carlos Martinelli*, a empresa capitalista prossegue com a cartilha da relação custo-benefício, qualidade total, reengenharia etc., mas, para

¹³³ TAYLOR, Robert. O homem na empresa: o planejamento social. In: GONÇALVES, Ernesto Lima (Org.). *Balanço social da empresa na América Latina*. São Paulo: Biblioteca Pioreira de Administração e Negócios, 1980. p. 15

¹³⁴ BANERJEE, Subhabrata Bobby. *Corporate social responsibility: the good the bad and the ugly*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007. p. 41.

¹³⁵ ZADEK, Simon. *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*. London: Earthscan, 2001. p. 7. A cidadania corporativa demanda que o mundo dos negócios tenha uma maior preocupação com as suas atitudes em termos sociais e ambientais, assim como o tem na esfera financeira, tradução nossa.

¹³⁶ ALESSIO, Rosemeri. *Responsabilidade social das empresas no Brasil: reprodução de postura ou novos rumos?* Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 69.

¹³⁷ MCINTOSH, Malcolm et al. *Cidadania corporativa: estratégias bem-sucedidas para empresas responsáveis*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. p. XVI.

manter uma boa imagem, precisa ter cumplicidade com seu entorno, desempenhando uma atuação comunitária.¹³⁸

O autor menciona, também, que existem diferentes estágios empresariais. Trata-se da empresa apenas como negócio, em que o centro de interesses é o investidor e o “lucro a qualquer custo”; da empresa como organização social, que possui grupos de interesse, clientes, empregados, fornecedores, governo, comunidade e acionistas e, portanto, precisa ser vislumbrada como um sistema inserido em um contexto de sistemas maiores;¹³⁹ e da empresa cidadã, que:

assume o compromisso e define políticas em relação a cada um de seus parceiros. Cultiva e pratica livremente um conjunto de valores, muitas vezes explicitados num código de ética, que formata consensualmente a cultura interna, funcionando como referências de ação para todos os seus dirigentes nas relações com os parceiros.¹⁴⁰

Salienta o autor que os custos das ações não devem ser repassados aos clientes. A respeito disso, cita o Código de Ética do GIFE:

As práticas de desenvolvimento social são de natureza distinta e não devem ser confundidas nem usadas como ferramentas de comercialização de bens tangíveis e intangíveis (fins lucrativos) por parte da empresa mantenedora, como são, por exemplo, *marketing*, promoção de vendas ou patrocínio, nem devem ser confundidas com políticas e procedimentos de recursos humanos, que objetivam o desenvolvimento e o bem-estar da própria força do trabalho, portanto no interesse da empresa.¹⁴¹

Reitera-se que uma concepção empresarial diferenciada é apta a produzir resultados positivos no processo globalizante, como a difusão dos preceitos de direitos humanos, a solidariedade internacional dos movimentos sociais, as novas necessidades de desenvolvimento, a maior cooperação e a regulação mundial.

Embora as definições de cidadania empresarial expostas sejam de autoria de profissionais ligados à ciência da administração, verifica-se que, nesse ambiente capitalista de viés mais solidário, insere-se a RSE, que, a depender do modo como é executada, vale dizer, se estiver pautada em transparência e eticidade, poderá ser

¹³⁸ MARTINELLI, Antônio Carlos. Empresa-cidadã: uma visão inovadora para uma ação transformadora. In: IOSCHPE, Evely Berg et al. *Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado*. 2. ed. Rio de Janeiro: GIFE; Paz e Terra, 2000. p. 81.

¹³⁹ *Ibidem.*, p. 82.

¹⁴⁰ *Ibidem.*, p. 83.

¹⁴¹ *Ibidem.*, p. 85.

considerada uma das facetas da cidadania ativa preconizada pela Constituição de 1988.

2.2 O PAPEL DAS EMPRESAS NA FORMULAÇÃO E EXECUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Neste item, tratar-se-á mais especificamente das intervenções empresariais em matéria de políticas públicas e se essas intervenções podem ser compatíveis com as funções atribuídas, pela sistemática constitucional brasileira, ao Estado e à sociedade nessa seara.

Inserido no contexto norte-americano, *Carroll* salienta que, no campo das políticas públicas, cabe ao Estado atuar como regulador do mercado e universalizar o acesso aos direitos dos cidadãos; já às empresas compete agir com responsabilidade social e às organizações da sociedade civil, pressionar, monitorar, estimular e sugerir políticas.¹⁴²

Quanto à influência do mundo dos negócios em matéria de políticas públicas, diz *Simon Zadek*:

*The role of business in society is the 21st century's most important and contentious public policy issue. Business is increasingly moulding societal values and norms, and defining public policy and practice, as well as being the dominant route through which economic and financial wealth is created. How business is done will underpin how local and global communities of the future address social and environmental visions and imperatives. This is true whatever one believes to be critical in creating a just and sustainable world. Economic welfare, peace and security, global warming, human and animal welfare – to name just a few – are and will continue be deeply informed by business in practice.*¹⁴³

Por seu turno, *Marcos Augusto Perez* explica que as políticas públicas “são a organização sistemática dos motivos fundamentais e dos objetivos que orientam os

¹⁴² CARROLL, Archie B.; BUCHHOLTZ, Ann K. *Business & society: ethics and stakeholder management*. 4. ed. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing, 1999., passim.

¹⁴³ ZADEK, Simon. *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*. London: Earthscan, 2001. p. 1.

programas de governo relacionados à resolução de problemas sociais.”¹⁴⁴ Ademais, *Patrícia Helena Massa-Arzabe* assinala que as políticas públicas consubstanciam-se em atividades integrantes de um conjunto de programas governamentais racionalmente elaboradas, implantadas, avaliadas e destinadas à promoção de direitos e de objetivos importantes social e juridicamente, sendo esses últimos pautados na divisão “de bens e posições que concretizem oportunidades para cada pessoa viver com dignidade e exercer seus direitos, assegurando-lhes recursos e condições para a ação, assim como a liberdade de escolha para fazerem uso desses recursos.”¹⁴⁵

À sociedade é conferido o poder de participar ativamente da formulação de políticas públicas, sendo exemplos dessa participação as audiências públicas, as consultas públicas, o plebiscito administrativo, o referendo, as comissões de caráter deliberativo, entre outros.

Por sua vez, as empresas também podem influenciar tanto a formulação quanto a execução dessas políticas. Nesse sentido, as ações empresariais em favor da fruição de direitos sociais por uma maior parcela da população ocorrem em distintos setores, existindo práticas voltadas à proteção ambiental, à diversidade na esfera laboral, à melhoria das condições de trabalho, à segurança alimentar, à saúde, à proteção da infância, à educação, entre outras.

Além disso, o modo de atuação também varia, sendo realizadas doações a pessoas físicas e/ou a instituições sociais; concessões de vantagens trabalhistas, como a capacitação profissional de trabalhadores; práticas de sustentabilidade ambiental, além da elaboração e execução de projetos sociais em benefício de comunidades vizinhas ao estabelecimento da empresa.

Uma pesquisa realizada pelo IPEA, publicada em 2006, com o título *A iniciativa privada e o espírito público: a evolução da ação social das empresas privadas no Brasil*, revela que

tanto em 2004, quanto em 2000, a atuação do empresariado nacional concentrou-se em atividades voltadas para assistência social e alimentação. Destaca-se, contudo, no período, o crescimento das ações na área de alimentação que, como consequência, se torna a área prioritária de

¹⁴⁴ PEREZ, Marcos Augusto. A participação da sociedade na formulação, decisão e execução das políticas públicas. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 170.

¹⁴⁵ MASSA-ARZABE, Patrícia Helena. Dimensão jurídica das políticas públicas. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 63.

atendimento, envolvendo em 2004, 52% das empresas, contra 41% daqueles que se dedicam à área de assistência social.¹⁴⁶

Também constata que grande parte das empresas elege a criança como seu grupo-alvo prioritário, sendo que 62% das empresas pesquisadas declararam que promoveram ações direcionadas ao público infantil relativamente aos dois anos da pesquisa. Segundo a referida pesquisa, esse resultado leva à crença de que persiste uma opinião generalizada entre os empresários brasileiros “de que esse grupo etário é o mais vulnerável, necessitando, portanto, de uma atenção especial.”¹⁴⁷

Quanto à operacionalização, verificou-se que a atuação empresarial dá-se, “essencialmente, por meio de doações”; doam-se recursos para pessoas ou comunidades carentes (54%) ou para organizações que executam projetos sociais (67%).¹⁴⁸ Entretanto, determinadas práticas de RSE, mormente as de cunho assistencialista, são bastante criticadas por parte da doutrina, que defende serem tais ações fruto da concepção neoliberal de Estado, que reduz investimentos de garantia e proteção de direitos sociais, aumentando a pobreza e a violência nas grandes cidades, o que faz com que a demanda social seja absorvida pelo ativismo social empresarial de forma unilateral e, portanto, despolitizada.

Maria Célia Paoli destaca que “as ações filantrópicas adormecem o cidadão participativo, transformando-o na figura passiva do beneficiário.” Para a autora, os programas sociais produzidos pelo ativismo social empresarial contêm critérios próprios à noção de globalização hegemônica, expulsando as populações de um contrato social estável e excluindo a aleatoriedade seletiva no tempo e espaço nos quais as ações acontecem. Tenta-se, assim, construir a resposta para as exclusões sociais por intermédio unicamente da lógica “pasteurizada do capital transnacional”.¹⁴⁹

Para ela, tais práticas “parecem indicar que este é mais um contra-exemplo de uma ação democrática participativa do que uma ação contra-hegemônica, podendo complementar-se sem contradições insuperáveis aos arranjos neoliberais.” Desse

¹⁴⁶ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *A iniciativa privada e o espírito público: a evolução da ação social das empresas privadas no Brasil*. Brasília: IPEA, 2006. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/acaosocial/IMG/pdf/doc-28.pdf>> Acesso em: 1 maio 2010. p. 21.

¹⁴⁷ *Ibidem.*, p. 22.

¹⁴⁸ *Ibidem.*, p. 24.

¹⁴⁹ PAOLI, Maria Célia. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p. 380; 404.

modo, a “gestão eficaz de recursos” empresarial “substitui a ideia de deliberação participativa ampliada sobre os bens públicos.”¹⁵⁰

Em igual sentido, *Attila Magno e Silva Barbosa*, ao tratar da ampliação do papel do mercado como agente social, entende que isso representa o afastamento da figura do Estado enquanto promotor de cidadania e inserção social, por meio das chamadas parcerias intersetoriais. Trata-se de um modelo de cidadania que desfigura “o Estado como esfera pública em que a vida em comum pode ser pensada”, transformando-o em mera “esfera de gestão de carências e necessidades de uma massa global de indivíduos que passa a ser gerida por um conjunto de técnicas que os reduz a simples estatística.”¹⁵¹ Para o autor, ao mercado interessa um tipo de inserção social que ocorra pela via dos acessos ao crédito e ao consumo e não pelo exercício de uma cidadania crítica.

Mara Vidigal Darcanchy destaca que, diversas vezes, a ação social empresarial pode redundar “em um comodismo por parte da comunidade e, de outro lado, fortalecer as relações de dependência social, não possibilitando o amadurecimento das relações sociais.” Esse paternalismo, segundo a autora, pode inviabilizar a emancipação social, indo contra o papel da comunidade quanto ao processo de responsabilidade social, que não pode ser passivo; “ela deve ser encarada como parceira e não simplesmente como receptora de ações que convalidem suas necessidades, como se fosse uma ação social caritativa.”¹⁵²

De fato, há empresários que tomam partido da tese de que o Estado é incapaz de conduzir com competência a formulação e a execução de políticas públicas. Rinaldo Campos Soares, por exemplo, chega a afirmar que as políticas públicas serão melhor desenvolvidas pelo mercado e que deve haver transferência de atividades de interesse social para a classe empresária.¹⁵³

¹⁵⁰ PAOLI, Maria Célia. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p. 380; 404.

¹⁵¹ BARBOSA, Attila Magno e Silva. O “ativismo social” empresarial e o seu viés antidissensual. *Caderno CRH*, Salvador, v. 22, n. 56, p. 325-343, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792009000200009&script=sci_arttext>. Acesso em: 1 maio 2010. p. 326.

¹⁵² DARCANCHY, Mara Vidigal. Responsabilidade social da empresa. *Argumentum – Direitos sociais e políticas públicas como instrumentos de integração social – Revista de Direito da Universidade de Marília*, Marília, v. 7, p. 175-193, 2007. p. 192.

¹⁵³ SOARES, Rinaldo Campos. *Empresariado & ética: o exercício da cidadania corporativa*. São Paulo: Atlas, 2002.

O autor menciona um novo modelo de gestão de políticas públicas, publicado pelo *Jornal Gazeta Mercantil*, em 1998, e proposto pelo Fórum de Líderes Empresariais, pelo qual sugere o envolvimento direto das empresas e entidades representativas da sociedade no financiamento e na gestão de políticas públicas, por intermédio de parcerias público-privadas. Assevera que os recursos para as despesas com os investimentos sociais serão provenientes de “contribuições diretas das empresas, que abaterão de seus recolhimentos compulsórios para a seguridade social.”¹⁵⁴

Esse ideário de parte do empresariado na defesa da hipertrofia do privado em relação ao público é criticado com veemência por Nathalie Beghin, que classifica o ativismo empresarial no Brasil em “filantropia empresarial da caridade”, caracterizando-o como o assistencialismo puro, e em neofilantropia empresarial, que seria o assistencialismo enrustido, ou seja, estratégico, propagado pelas organizações empresariais criadas para difundir a RSE,¹⁵⁵ sendo que ambos os estilos de intervenção social das empresas provocam um aumento da pobreza política. Para a autora, é necessário um maior controle social dessa atuação empresarial, por meio da “incessante luta dos movimentos sociais”, capazes de “criar esferas públicas de explicitação de conflitos e de dissensos”.¹⁵⁶

Deduz-se, dessa forma, que nem todos os modos de exteriorização da RSE são aceitos de modo unânime pela doutrina. Ressalta-se, contudo, que a RSC não apenas se manifesta de forma assistencialista, mas também pode ser concretizada por ações que sejam especificamente atreladas à atividade empresarial, ou seja, ações direcionadas aos seus públicos internos, entre eles os trabalhadores. De qualquer forma, essas críticas devem ser ponderadas ao se investigar a possibilidade de existência da cidadania empresarial.

Abordando o tema da ingerência das empresas em políticas públicas, *Lilia Asuca Sumiya* e *Hironobu Sano* observam que são raros os estudos sobre a articulação entre poder público, empresas e sociedade civil no campo da responsabilidade social. Para os autores, a atuação governamental poderia potencializar as ações sociais empresariais, canalizando-as para as áreas de maior

¹⁵⁴ SOARES, Rinaldo Campos. *Empresariade & ética: o exercício da cidadania corporativa*. São Paulo: Atlas, 2002. p. 146.

¹⁵⁵ BEGHIN, Nathalie. *A filantropia empresarial: nem caridade, nem direito*. São Paulo: Cortez, 2005. p. 102-103.

¹⁵⁶ *Ibidem.*, p. 105.

prioridade; eles apontam que, além das funções de regulação e fiscalização, em alguns países industrializados e em desenvolvimento, há a articulação entre Estado e empresariado, cabendo ao primeiro

a definição de padrões mínimos de atuação empresarial; criação de mecanismos governamentais de incentivo à participação das empresas na agenda da ação social; estabelecimento de parcerias que combinam habilidades complementares na busca de soluções para os complexos problemas e desafios sociais, ambientais e urbanos, apoio às ações sociais das empresas, por meio do reconhecimento público por exemplo.¹⁵⁷

Os autores ressaltam que não se deve esperar que as empresas tenham plena capacidade de solucionar integralmente os problemas sociais, já que não possuem “a capilaridade necessária – e muito menos o interesse – para atender toda a população e todas as áreas de políticas.”¹⁵⁸ Nota-se, assim, o quão importante é a participação do Estado e das associações no sentido de viabilizar a disseminação das práticas sociais empresariais.

Sobre o papel das empresas na sociedade, *Michael Blowfield e Alan Murray* narram diferenças históricas perceptíveis: na Europa, nos anos de 1940, o fracasso das empresas em distribuir equitativamente as vantagens do capitalismo desencadeou a nacionalização de muitas indústrias; nos Estados Unidos, nos anos de 1950, figurou um círculo virtuoso em que os papéis das empresas, governo e sindicatos eram claros e complementares, sendo que, nos anos de 1970, com o início da era da globalização financeira, esses papéis sofreram alterações. Atualmente, com o advento de uma sociedade global, atualizações desses papéis são necessárias.¹⁵⁹

Por seu turno, *White* propõe que os princípios das empresas atuais devem ser:

- a) ter por finalidade atrelar os interesses privados ao interesse público;

¹⁵⁷ SUMIYA, Lilia Asuca; SANO, Hironobu. Articulação entre governos e empresas no fortalecimento da responsabilidade social corporativa: um caminho possível? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 33, 2009. *Anais...* São Paulo: ANPOCS, 2009. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,63/Itemid,85/limit,15/limitstart,0/order,name/dir,ASC/>. Acesso em: 6 jan. 2011. p. 3.

¹⁵⁸ SUMIYA, Lilia Asuca; SANO, Hironobu. Articulação entre governos e empresas no fortalecimento da responsabilidade social corporativa: um caminho possível? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 33, 2009. *Anais...* São Paulo: ANPOCS, 2009. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,63/Itemid,85/limit,15/limitstart,0/order,name/dir,ASC/>. Acesso em: 6 jan. 2011. p. 5.

¹⁵⁹ BLOWFIELD, Michael; MURRAY, Alan. *Corporate responsibility: a critical introduction*. New York: Oxford University Press, 2008. p. 383.

- b) obter lucros justos para seus acionistas, sem prejudicar os legítimos interesses de outros grupos;
- c) operar de modo sustentável, de acordo com os interesses da geração presente, sem comprometer os interesses de gerações futuras;
- d) distribuir suas riquezas de forma equânime entre aqueles que contribuíram para a sua criação;
- e) ser gerenciadas de maneira participativa, transparente, ética e responsável;
- f) não admitir que os direitos empresariais sobreponham-se ou enfraqueçam o direito de as pessoas físicas viverem e tomarem suas decisões com autonomia.¹⁶⁰

Quanto às motivações que levam as empresas a adotar posturas responsáveis nos negócios, estas podem ser impulsionadas por questões de competitividade, haja vista a maior pressão dos consumidores por condutas consideradas socialmente corretas, ou ser orientadas por princípios éticos inerentes aos membros da organização (diretoria, acionistas etc.). Todavia, se os resultados da ação empresarial forem socialmente positivos, condizentes com os dados divulgados e originados do amplo diálogo e reflexão com representantes dos grupos sociais e do poder público, os reais motivos empresariais, por si só, não têm o condão de desconfigurar a sua imagem de “empresa cidadã”.

Até aqui, falou-se em RSE, com enfoque para a ação das empresas na qualidade de pessoas jurídicas. Nos itens seguintes, ainda à luz do conceito de cidadania, a RSE será tratada sob a ótica de diferentes atores sociais com os quais as empresas se relacionam.

2.3 OS ACIONISTAS E A RSE

Até 1970, um pequeno grupo de capitalistas controlava as maiores organizações empresariais; atualmente, os principais acionistas de empresas multinacionais são instituições financeiras que administram fundos de investimento e

¹⁶⁰ WHITE, 2005 apud BLOWFIELD, Michael; MURRAY, Alan. *Corporate responsibility: a critical introduction*. New York: Oxford University Press, 2008. p. 386.

de pensão, cujo capital pertence a dezenas de milhões de pessoas, que deixam suas poupanças sob a gestão dessas empresas de serviços financeiros. Fala-se, nesse contexto, em democratização da propriedade.

Todavia, essa realidade ainda não é a predominante no mercado de capitais brasileiro, pois a pulverização das ações empresariais entre os trabalhadores é mais comum em países como Estados Unidos, Inglaterra e Alemanha. Ademais, no Brasil, ainda existem entraves na legislação quanto à efetiva participação dos acionistas nos rumos da empresa.¹⁶¹ De todo modo, o fato de a responsabilidade social estar se tornando um dos critérios de escolha do investidor, fortalece a necessidade de elaboração e publicação do balanço social como ferramenta de controle do desempenho social das empresas.

Propaga-se, no meio empresarial, a ideologia da *economia civil*, que é o fenômeno correspondente ao procedimento de certas instituições que atuam no âmbito dos negócios, com o objetivo de fortalecer um dinamismo comercial com responsabilidade e prestação de contas perante os acionistas. No entanto, a prática da economia civil ainda não é majoritária. Os cidadãos ainda não se conscientizaram do próprio poder, delegando a outros o gerenciamento de sua propriedade. Com isso, algumas empresas agem com irresponsabilidade e sem prestar contas a seus “donos”, incidindo em práticas de desvio de recursos e de destruição de empregos e do meio ambiente. Apesar disso, observa-se, em alguns países desenvolvidos, uma crescente participação dos trabalhadores nas direções das companhias, o que vem fortalecendo as práticas de RSE.

Não obstante ser atribuição do Estado a busca pelo pleno emprego,¹⁶² os novos capitalistas podem se apresentar como instrumentos de pressão para a diminuição das tensões existentes entre o trabalho e o capital. Nesse sentido, *Davis, Lukomnik e Pitt-Watson* observam que

¹⁶¹ DAVIS, Stephen; LUKOMNIK, Jon; PITT-WATSON, David. *Os novos capitalistas: a influência dos investidores-cidadãos nas decisões das empresas*. Rio de Janeiro: Elsevier; PREVI, 2008.

¹⁶² “O pleno emprego, na verdade, é uma das conseqüências da economia em pleno e eficiente funcionamento. O Estado pode operar identificando situações econômicas que afetem determinado setor produtivo com conseqüências para o mercado de trabalho. Assim, como o Banco Central vende dólares americanos de suas reservas para manter a taxa de câmbio, o Estado por intermédio de sua estrutura administrativa deve intervir e criar medidas para proporcionar o maior nível de emprego possível. Em conclusão, o Estado deve estimular os agentes de produção econômica a proporcionar maior quantidade possível de efeitos sociais, e a geração de empregos é um deles.” (MASSO, Fabiano Del. *Direito econômico*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. p. 55).

estudos pioneiros mostram que as empresas alinhadas com os proprietários de ações criam mais empregos ao longo do tempo que as gerenciadas para atender aos interesses especiais dos gestores e dos acionistas controladores.¹⁶³

O controle das agendas empresariais pelos acionistas cidadãos está aumentando. No novo círculo capitalista de responsabilidade e prestação de contas, os executivos prestam contas ao Conselho de Administração e os conselheiros, aos acionistas, representados pelos gestores de dinheiro (geralmente, controlados pelos administradores de fundos de pensão). Além disso, “cada vez mais, organizações especializadas analisam o desempenho social e ambiental das empresas.”¹⁶⁴

Em contraposição, ainda há obstáculos à multiplicação da *economia civil*, tais como: a existência de conflitos de interesses na gestão de recursos, de conselhos de administração não atuantes, de analistas de investimentos comprometidos com os interesses dos bancos de investimento, de auditores não independentes, de utilização de normas contábeis desatualizadas e de receio dos meios de comunicação em noticiar as atividades de responsabilidade social empresarial. Reitera-se que, no Brasil, o ativismo societário ainda está engatinhando, mas a tendência é a sua adesão pelos empreendedores nacionais e a participação da sociedade brasileira no projeto de desenvolvimento socioeconômico.

Sobre a participação democrática, leciona *Gilberto Bercovici* que

apenas com a mobilização social, através da ampliação e efetivação da democracia participativa, será possível fazer com que os objetivos traçados na Constituição de 1988, entre eles, a superação definitiva das desigualdades regionais, saiam do papel, para que possamos, com fundamento na dignidade da pessoa humana, realmente construir uma ‘sociedade livre, justa e solidária’.¹⁶⁵

Nesse contexto, emerge a *civil governance*, que é o destaque alcançado, na última década, pelas ONGs como entes reguladores das atividades empresariais. Resultado disso é o fortalecimento de uma nova postura empresarial, em que se começa a indagar se a geração de lucro é meio ou fim das empresas. Assim, em um

¹⁶³ DAVIS, Stephen; LUKOMNIK, Jon; PITT-WATSON, David. *Os novos capitalistas: a influência dos investidores-cidadãos nas decisões das empresas*. Rio de Janeiro: Elsevier; PREVI, 2008. p. 13.

¹⁶⁴ Ibidem., p. 20.

¹⁶⁵ BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 116.

contexto de sustentabilidade e globalização, a finalidade das empresas começa a ser vista como a geração de valor para a sociedade.¹⁶⁶

2.4 O 'CONSUMIDOR CIDADÃO'

Comprar ou não comprar? Eis a questão. Há uma pluralidade de fatores que podem ser considerados ao se adquirir um produto ou um serviço, tais como: preço, qualidade, necessidade, utilidade e preocupação com sustentabilidade. O consumidor pode agir de forma individualizada e desconectada das questões sociais ou pode interferir em seu meio, exercendo e promovendo a cidadania, pela via do consumo “consciente”,¹⁶⁷ ou seja, aquele que se preocupa com os impactos ambientais e sociais do produto consumido.

O monitoramento das condutas empresariais pode ser efetivado pelo consumerismo ético, que, segundo *Ashley*, é o que “objetiva o comércio ético dentro do atual sistema econômico”.¹⁶⁸ Essa modalidade de consumo é fruto da cidadania cotidiana, que é aquela que o indivíduo exerce todo dia, sendo fator essencial da democratização da sociedade e da economia.¹⁶⁹

Observa-se que certas empresas estão assumindo práticas de responsabilidade social e trilhando os caminhos da sustentabilidade empresarial, por vezes, pressionadas pela sociedade civil, “definida como cidadania organizada e ativa, ou conjunto de agentes articulados e mobilizados capazes de intervenção política.”¹⁷⁰

São exemplos do ativismo da sociedade civil os chamados boicotes, em que os consumidores deixam de adquirir produtos fabricados com exploração de trabalho degradante e com afronta às normas ambientais. Essa expressão – boicote – passou a ser utilizada com significado de resistência quando, no fim do século XIX, na Irlanda, os camponeses decidiram não mais comercializar com o capitão irlandês Charles

¹⁶⁶ ALIANÇA CAPOAVA. *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?* São Paulo: GIFE, 2010. Disponível em: <http://site.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alian%C3%A7a_capoava_2010.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 18.

¹⁶⁷ Também denominado consumo ético, responsável ou sustentável.

¹⁶⁸ ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 60.

¹⁶⁹ DEMO, Pedro. *Cidadania tutelada e cidadania assistida*. Campinas: Autores Associados, 1995. p. 146.

¹⁷⁰ SROUR, Robert Henry. *Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2008. p. 227.

Boycott, um arrendatário de terras que maltratava seus empregados.¹⁷¹ Cabe informar que a instituição *Ethical Consumer* considera os boicotes uma extensão da democracia formal; já o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (IDEC), classifica-os como forma de desobediência civil.¹⁷²

Outra modalidade de exteriorização da preocupação com as questões socioambientais nas relações consumeristas é o chamado *fairtrade*, ou comércio justo, que, segundo *José Antônio Puppim de Oliveira*, ocorre quando a clientela aceita pagar por um produto um preço superior à média do mercado, a fim de proporcionar melhorias nas condições econômicas, sociais ou ambientais em relação a toda a cadeia produtiva. Em regra, esses “consumidores estão nos países ou regiões de alta renda, e os fornecedores em países em desenvolvimento ou regiões/grupos sociais de baixa renda ou locais de interesse ecológico”; trata-se de prática bastante difundida na Europa, onde “algumas organizações certificam as práticas de comércio justo, que devido ao apelo de responsabilidade social, utilizam na sua estratégia de marketing.”¹⁷³

O autor faz alusão, também, à certificação *Fairtrade Labelling Organizations International* (FLO), que atua em mais de cinquenta países e que impõe como um dos requisitos para a certificação a observância, pelos produtores, de “padrões trabalhistas, sociais e ambientais mínimos”.¹⁷⁴

Acerca desses movimentos políticos na esfera das relações de consumo, ressalva Milton Santos que “o consumidor não é cidadão”, pois não basta ser consumidor para ser cidadão (seja de bens materiais ou imateriais); o cidadão é multidimensional e se preocupa com o todo em busca do futuro. Para o autor, há o consumidor imperfeito, que também é cidadão e “pode desafiar os mandamentos do mercado”, sendo “insubmisso a certas regras impostas”, e o consumidor “mais-que-perfeito”, que não se articula.¹⁷⁵

¹⁷¹ FAJARDO, Elias. *Consumo consciente, comércio justo: conhecimento e cidadania como fatores econômicos*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2010. p. 33.

¹⁷² PORTILHO, Fátima. *Sustentabilidade ambiental, consumo e cidadania*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010. p. 202.

¹⁷³ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 206-207.

¹⁷⁴ *Ibidem.*, p. 207-208.

¹⁷⁵ SANTOS, Milton. *O espaço do cidadão*. 7. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2007. p. 56.

Seguindo o raciocínio de Santos, *Fátima Portilho* compreende que o consumidor não é necessariamente um cidadão, assim como o eleitor também pode não ser cidadão, não esgotando a sua potencialidade de participante ativo no processo eleitoral.¹⁷⁶ Para a autora, os consumidores, quando envolvidos com a esfera pública, podem ser atores políticos, formando, assim, “novos espaços emancipatórios”.¹⁷⁷

Portilho põe em evidência a essencialidade do consumo na formação da identidade no âmago das relações humanas e admite que considerar as atividades de consumo práticas de cidadania pode soar um tanto constrangedor, sobretudo em uma época que o “agravamento das desigualdades sociais intra e interpaíses tem levado ao aumento do desemprego, da fome, da miséria, das migrações, dos refugiados, da violência, do terrorismo e do *apartheid* social.” Entretanto, pensa ser importante vislumbrar o ressurgimento das lutas cidadãs a partir das “esferas onde mais se carece desse sentido”, concluindo que, se as atividades de consumo são, hoje, cruciais para a formação de identidades, devem ser analisadas as novas práticas de cidadania delas decorrentes.¹⁷⁸

A autora defende que certas táticas dos consumidores, como boicotes, cooperativas de consumo e rotulagens, podem configurar-se em exemplos de politização do consumo,¹⁷⁹ surgindo, assim, diferentes formas de fazer política.

Sobre a importância política do consumo, leciona *Canclini* que

consumir é participar de um cenário de disputas por aquilo que a sociedade produz e pelos modos de usá-lo. A importância que as demandas pelo aumento do consumo e pelo salário indireto adquirem nos conflitos sindicais, e a reflexão crítica desenvolvida pelas associações de consumidores são evidências de como o consumo é pensado pelos setores populares. Se alguma vez esta questão foi território de decisões mais ou menos unilaterais, hoje é um espaço de interação no qual os produtores e emissores não só devem seduzir os destinatários, mas também justificar-se racionalmente.¹⁸⁰

¹⁷⁶ PORTILHO, Fátima. *Sustentabilidade ambiental, consumo e cidadania*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010. p. 196-197.

¹⁷⁷ *Ibidem.*, p. 224.

¹⁷⁸ *Ibidem.*, p. 197.

¹⁷⁹ *Ibidem.*, p. 205.

¹⁸⁰ CANCLINI, Néstor Garcia. *Consumidores e cidadãos: conflitos multiculturais da globalização*. 7. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2008. p. 62.

Em pesquisa, realizada em 2010, sobre o comportamento do consumidor brasileiro, os Institutos Akatu e Ethos¹⁸¹ listaram diversas práticas relacionadas à sustentabilidade, tais como: não desperdício de recursos, planejamento de compras, reciclagem e compras sensíveis às ações de responsabilidade social, sendo que, quanto ao número de práticas realizadas, os consumidores foram classificados, em ordem crescente, em indiferentes, iniciantes, engajados e conscientes.

Constatou-se, em comparação com pesquisa realizada em 2006 pelos aludidos institutos, um aumento de 12% dos consumidores indiferentes; redução, respectivamente, de 7 e 5% dos consumidores iniciantes e engajados; e uma estagnação do percentual de consumidores conscientes (5%). Também, verificou-se que, proporcionalmente, o maior índice de consumidores conscientes está entre as pessoas com maior grau de escolaridade e pertencentes às classes A e B e que os consumidores indiferentes tendem a ter menor escolaridade e pertencer às classes C e D.

Com esses dados, a pesquisa atribuiu o acréscimo do número de consumidores indiferentes às questões de sustentabilidade ao aumento de renda e à incorporação ao mundo do consumo de parte da população brasileira anteriormente com acesso limitado ao mercado. Segundo a pesquisa, o aumento do consumo entre grupos historicamente excluídos não se faz acompanhar, a princípio, de conscientização socioambiental.¹⁸² Assim, percebe-se que, para alcançar um nível maior de exigência por parte dos consumidores quanto à responsabilidade social das empresas, são necessárias políticas educacionais e de incentivo, a serem promovidas pelo poder público, pelo terceiro setor e pelas próprias empresas, no sentido de demonstrar que o consumismo desenfreado, vazio e angustiante é insustentável.

Porém, é imperioso ressaltar que, ser vigilante a respeito das repercussões socioambientais do produto a ser consumido pode não ser suficiente para se conquistar sustentabilidade. Em outras palavras, para viabilizar o consumo cidadão, é

¹⁸¹ INSTITUTO AKATU PELO CONSUMO CONSCIENTE; INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Responsabilidade social das empresas: percepção do consumidor brasileiro*. 2010. Disponível em: <http://www.akatu.org.br/Content/Akatu/Arquivos/file/10_12_13_RSE_pesquisa2010_pdf.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2011.

¹⁸² A referida pesquisa pondera que os resultados analisam a maior incidência por grupo, o que não quer dizer que não haja consumidores mais conscientes entre as classes C e D e consumidores menos conscientes entre universitários, por exemplo (INSTITUTO AKATU PELO CONSUMO CONSCIENTE; INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Responsabilidade social das empresas: percepção do consumidor brasileiro*. 2010. Disponível em: <http://www.akatu.org.br/Content/Akatu/Arquivos/file/10_12_13_RSE_pesquisa2010_pdf.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2011., p. 17).

crucial que se tenha informação de qualidade, isto é, que corresponda à verdade e que possibilite ao consumidor parâmetros fidedignos para fazer as suas opções.

Fabiane Bessa emprega o termo 'cliente cidadão' para se referir ao fato de a população almejar informações sobre processos, produtos, serviços e políticas do setor privado,¹⁸³ ou seja, trata-se do anseio que se respalda no direito à informação e à transparência. Para tanto, a boa-fé e a transparência devem ser mútuas na relação cliente-empresa: o consumidor, que repassa à empresa dados pessoais para efetuar uma compra ou um financiamento, também possui o direito a ter informações detalhadas sobre o produto e a idoneidade da empresa vendedora.¹⁸⁴

Nesse sentido, o Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Lei nº 8.078/1990 – contém preceitos que garantem o direito à transparência e à informação, quais sejam:

Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios: [...];

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

I - a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos;

II - a educação e divulgação sobre o consumo adequado dos produtos e serviços, asseguradas a liberdade de escolha e a igualdade nas contratações;

III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade e preço, bem como sobre os riscos que apresentem; [...].¹⁸⁵

Note-se que uma interpretação literal poderia aventar que os citados artigos do CDC não se referem a informações sobre sustentabilidade, mas sobre a qualidade do produto, no que tange ao conforto, à quantidade, à segurança e à satisfação pessoal do cliente. Essa seria uma modalidade de interpretação não sistematizada com as demais normas da ordem jurídica brasileira e dissociada do atual estágio de vigilância da população com fatores sociais e ambientais, haja vista que uma leitura contemporânea deve alargar a abrangência da legislação e, dessa forma, sintonizar-se com os anseios desse novo nicho de consumidores.

¹⁸³ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 138.

¹⁸⁴ Ibidem., p. 151.

¹⁸⁵ BRASIL, 1990a.

Como mecanismo de acesso à informação, é oportuno registrar o relevante papel exercido pela mídia nesse setor, seja pela publicação de matérias em jornais, *sites* ou programas de televisão ou rádio voltados ao estímulo do consumo responsável.

Todavia, de forma mais contundente, atuam as ONGs, cuja finalidade específica é a defesa do consumidor. A atuação das ONGs tem se expandido no Brasil e no mundo, sendo possível perceber um fortalecimento de sua influência em políticas públicas, relações interpaises e questões humanitárias. Isso porque elas têm exercido papéis multifacetados, tais como: a complementação de serviços públicos nas áreas de saúde e educação, a mobilização em prol do meio ambiente e a cobrança aos governos por “ações mais conscientes no nível nacional e multilateral para fixar altos padrões de direitos humanos, estabelecer e manter a paz e para atender às aspirações e necessidades básicas de seus cidadãos.”¹⁸⁶

Embora seja evidente a importância das ONGs ambientais e defensoras de direitos humanos para o alcance do desenvolvimento sustentável, em função dos objetivos deste estudo, serão aqui mencionados apenas exemplos de associações que têm como fins precípuos a bandeira do consumo responsável. Assim, entre as principais instituições voltadas à promoção do consumo consciente, podem ser citadas a instituição espanhola *Confederación de Consumidores y Usuarios* (CECU), a organização britânica *Ethical Consumer* e o IDEC.

A CECU,¹⁸⁷ criada em 1983, é uma organização independente, que agrega associações de consumidores constituídas na Espanha. Além de fornecer assessoria jurídica, formação e informação a associados, representa os consumidores espanhóis em diferentes órgãos consultivos e de normalização de produtos, atua na defesa de grupos sujeitos à discriminação (mulheres, idosos e imigrantes) e coopera com o desenvolvimento da nação, promovendo campanhas sobre sustentabilidade socioambiental e pesquisas sobre o comportamento do consumidor frente à RSC.

Já a *Ethical Consumer* é uma instituição sem fins lucrativos, fundada em 1987, de apoio ao mercado ético, ou seja, dedicada à promoção dos direitos humanos universais, da sustentabilidade ambiental e da proteção aos animais. Divulga, por meio de seu portal na internet e pela publicação de diversas revistas e artigos, dados

¹⁸⁶ VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização*. Rio de Janeiro: Record, 2001. p. 125.

¹⁸⁷ CONFEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (CECU). Desenvolvido pela CECU. Disponível em: <<http://www.cecu.es>>. Acesso em: 3 mar. 2011.

provenientes de pesquisas independentes voltadas ao esclarecimento do consumidor quanto às condutas socioambientais das corporações, bem como relata, em seu *site*, informações sobre boicotes, com a indicação das empresas afetadas e os resultados positivos alcançados.¹⁸⁸

O IDEC é uma associação de consumidores, também fundada em 1987, que, além de divulgar dados sobre as ações empresariais (positivas e negativas) que envolvam a sustentabilidade socioambiental, promove campanhas de engajamento e esclarecimento do consumidor, propõe medidas judiciais em defesa dos consumidores e realiza um trabalho de interlocução social com órgãos oficiais, “como as agências reguladoras, ministérios, secretarias, Congresso Nacional, Presidência da República e Ministério Público.”¹⁸⁹

Não obstante as aludidas organizações serem dirigidas, *a priori*, à defesa do consumidor, suas ações resultam em vantagens aos direitos dos cidadãos em geral, constituindo ferramentas que estimulam a união de pessoas, com o propósito de resguardar interesses da coletividade.

Além disso, o consumidor também pode se valer das informações coletadas pelo meio acadêmico a respeito do tema ‘sustentabilidade’. No Brasil, por exemplo, o Diretório dos Grupos de Pesquisa com inscrição no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), quando se buscam grupos com a expressão ‘desenvolvimento sustentável’, indica a existência de 271 grupos na área de ciências sociais aplicadas.¹⁹⁰

A Fundação Getúlio Vargas publica um catálogo de bens sustentáveis, ou seja, produtos e serviços “avaliados a partir de critérios de sustentabilidade e selecionados pela equipe de especialistas do Centro de Estudos em Sustentabilidade da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.” No catálogo, há “informações sobre as características técnicas, os aspectos de sustentabilidade, as certificações e os fornecedores dos produtos e serviços selecionados.”¹⁹¹

¹⁸⁸ ETHICAL CONSUMER. Desenvolvido pela Ethical Consumer. Disponível em: <www.ethicalconsumer.org>. Acesso em: 2 fev. 2011.

¹⁸⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (IDEC). Desenvolvido pelo IDEC. Disponível em: <<http://www.idec.org.br>>. Acesso em: 2 fev. 2011.

¹⁹⁰ CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). *Diretório dos grupos de pesquisa*. 2008. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

¹⁹¹ FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). *Catálogo sustentável*. Disponível em: <<http://www.catalogosustentavel.com.br>>. Acesso em: 3 mar. 2011.

Nessa linha de pesquisa, há o Grupo de Trabalho Acadêmico ETHOS – Ética empresarial y empresariado social, da Universidade Nacional da Colômbia – sede Manizales –, iniciado em 1994, que investiga cientificamente “temas inerentes à Ética Empresarial como responsabilidade social, balanço social, gerência e gestão humana.”¹⁹²

Outra fonte informativa ao consumidor cidadão é a “lista suja”, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)¹⁹³ em decorrência da Portaria nº 540/2004.¹⁹⁴ O referido cadastro é atualizado semestralmente e, nele, estão contidos os nomes de empregadores (pessoas físicas ou jurídicas) autuados¹⁹⁵ por explorar trabalhadores em condições análogas à escravidão, nos termos do art. 149, do Código Penal.¹⁹⁶ Os nomes são excluídos da lista após dois anos de sua inclusão, desde que sanadas as irregularidades identificadas pela inspeção do trabalho e atendidos os requisitos estabelecidos na citada Portaria.

Para obter dados sobre o comportamento empresarial em relação à observância da legislação (criminal, ambiental, trabalhista etc.), o consumidor também pode acessar os *sítes* oficiais dos ramos do Ministério Público, que divulgam notícias sobre decisões judiciais em ações civis públicas ou acordos celebrados com empresas, visando à proteção do meio ambiente, da infância e juventude, do trabalho decente, do patrimônio cultural, entre outros temas concernentes a direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Entretanto, para que se impulsionem o interesse social na busca de informações sobre sustentabilidade, são imprescindíveis ações educacionais nesse sentido.

Segundo *Marcos Sorrentino* et al., a educação ambiental passou a ser utilizada como estratégia para se alcançar a sustentabilidade ambiental e social do planeta somente após a Primeira Conferência Intergovernamental de Educação Ambiental,

¹⁹² UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. *ETHOS* – Ética empresarial y empresariado social. Disponível em: <<http://www.manizales.unal.edu.co/gta/ethos>>. Acesso em: 5 mar. 2011.

¹⁹³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Cadastro de empregadores*. 2011a. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_escravo/lista_suja.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2011.

¹⁹⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 540, de 15 de outubro de 2004. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 de out. 2004a. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2004/p_20041015_540.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2011.

¹⁹⁵ Apenas são inclusos os nomes de empregadores cujos autos de infração estejam com decisão definitiva e não estejam mais sujeitos a recursos na esfera administrativa.

¹⁹⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del2848.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

realizada em 1977, em Tbilisi, capital da República da Geórgia, ex-URSS.¹⁹⁷ Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) denominou o período de 2005 a 2014 de Década das Nações Unidas da Educação para o Desenvolvimento Sustentável. A iniciativa objetiva a união de esforços para estimular mudanças de atitude e comportamento na sociedade mundial quanto aos padrões de consumo e aos modos de produção.¹⁹⁸

No Brasil, vale citar a Política Nacional de Educação Ambiental, instituída pela Lei nº 9.795/99, cujos órgãos responsáveis pela gestão são o Ministério do Meio Ambiente e o Ministério da Educação:

Art. 1º Entendem-se por educação ambiental os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade.

Art. 2º A educação ambiental é um componente essencial e permanente da educação nacional, devendo estar presente, de forma articulada, em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não-formal.¹⁹⁹

Além da inclusão da educação ambiental no ensino formal e da capacitação especial de professores para a abordagem do tema, foi elaborada, pelo Ministério do Meio Ambiente, a obra *Consumo sustentável: manual de educação*. Nesse manual, há um capítulo intitulado *Cidadania e consumo sustentável*, em que, a par da indicação dos impactos ambientais do consumo, são mencionadas as características do movimento de politização do consumo, bem como os mecanismos que o viabilizam, como a rotulagem ambiental, o boicote e o Código de Defesa do Consumidor.²⁰⁰

Entretanto, advertem *Marcos Sorrentino* et al. que a educação ambiental deve ser popular, crítica e emancipatória, tratando-se de um processo dialético a ser

¹⁹⁷ SORRENTINO, Marcos et al. Educação ambiental como política pública. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 285-299, maio/ago. 2005. p. 289.

¹⁹⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). *Década das nações unidas da educação para o desenvolvimento sustentável 2005-2014*. Brasília: UNESCO, 2005. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139937_por.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2011.

¹⁹⁹ BRASIL. Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 abr. 1999a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9795.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

²⁰⁰ BRASIL. *Consumo sustentável: manual de educação*. Brasília: Consumers International/MMA/ MEC/IDEC, 2005a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/publicacao8.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

partilhado pelo Estado e pela sociedade civil.²⁰¹ Nesse compasso, *Pedro Jacobi* expõe ser fundamental que a educação ambiental preconize a participação.²⁰²

Portanto, a cultura política baseada na tutela precisa sair de cena e dar espaço às novas formas de participação social, pois, para enfrentar os complexos problemas ambientais e sociais da atualidade, é urgente que a sociedade não apenas reclame da atuação dos entes públicos, mas os pressione de fato, exigindo transparência e ética das corporações e fazendo a sua parte em matéria de sustentabilidade. Contudo, para se alcançar essa participação popular, é primordial o investimento em conscientização ambiental e a incorporação desses valores na estrutura educacional do país.

2.5 A AÇÃO SINDICAL E A RSE

Os sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais podem ser fortes aliados do consumo consciente, especialmente quanto à fiscalização das condições de trabalho proporcionadas pelas empresas.

A Rede Latino-americana de Pesquisa em Empresas Multinacionais (RedLat), fundada em 2005, congrega entidades sindicais e institutos de pesquisa da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai, com o propósito de promover “pesquisas comparativas em multinacionais que atuam no continente quanto a temas ligados aos direitos dos trabalhadores, meio ambiente e responsabilidade social”,²⁰³ utilizando as informações coletadas como meio propulsor da ação sindical.

No Brasil, há o Instituto Observatório Social (IOS), criado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1997, cuja principal finalidade é a elaboração de estudos e pesquisas sobre o comportamento de empresas nacionais, multinacionais e estatais em relação à “liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança

²⁰¹ SORRENTINO, Marcos et al. Educação ambiental como política pública. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 285-299, maio/ago. 2005 p. 297.

²⁰² JACOBI, Pedro. Educação ambiental, cidadania e sustentabilidade. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 118, p. 189-205, mar. 2003. p. 198-199.

²⁰³ RED LATINOAMERICANA DE INVESTIGACIÓN SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES (RedLat). Desenvolvido pela RedLat. Disponível em: <<http://www.redlat.net>>. Acesso em: 3 mar. 2011.

ocupacional, além do impacto das relações comerciais brasileiras no mercado de trabalho.”²⁰⁴

Os dados levantados pelo IOS sobre as condutas sociotrabalhistas das empresas são divulgados no portal da instituição na internet e na revista *Observatório Social*, podendo as consultas ser feitas pela seleção dos setores econômicos em que as empresas enquadram-se (têxtil, financeiro, comércio varejista, comunicações, entre outros) ou por tema (meio ambiente, trabalho infantil, liberdade sindical etc.).

No campo das certificações de responsabilidade social das empresas, discute-se qual deve ser o papel dos sindicatos. *Antonio Carlos Aguiar e Antonio Fernandes dos Santos Neto* revelam uma ampliação das funções sindicais em decorrência do fenômeno da RSC e sugerem que os sindicatos profissionais poderão ser certificadores, auditores e até incentivadores das práticas empresariais, com a emissão de selos de responsabilidade social. Em suas palavras,

àquela empresa que obedecer aos requisitos legais e negociais (derivados de negociação coletiva de trabalho) fará jus à certificação sindical, que poderá utilizar e disponibilizar em seus produtos e/ou contratos de serviços. [...] E esse espírito de cidadania, que se traduzirá por esse selo sindical de responsabilidade social, dará à empresa a possibilidade de demonstrar que seus preços, por exemplo, são ‘éticos’, na medida em que atendem a dispositivos e disposições legais. Para a categoria dos trabalhadores em processamento de dados sua validade e viabilidade são fundamentais, uma vez que vários dos trabalhadores-representados, que fazem parte da sua base, prestam serviços a outras empresas, e, muitas vezes, de modo precário. A institucionalização do selo dará a todos os envolvidos (empresa tomadora de serviços, empresa prestadora de serviços, trabalhadores e sindicatos) a certeza de que a relação de trabalho havida reveste-se de legalidade, legitimidade social e fidedignidade, independentemente do trabalho realizado; de forma independente ou com vínculo de emprego; com remuneração fixa ou variável; por meio de pagamento de verbas ou sem natureza salarial.²⁰⁵

Para os autores, o desafio da concessão de selos de responsabilidade social pelos sindicatos é um mecanismo de controle, ainda que indireto, das posturas econômicas empresariais, que poderá contribuir “na transformação da sociedade, por meio de um papel integrativo, criando condições estruturais para o desenvolvimento de um novo cenário social e econômico mais justo e equilibrado.”²⁰⁶

²⁰⁴ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL (IOS). Desenvolvido pelo IOS. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br>>. Acesso em: 4 mar. 2011.

²⁰⁵ AGUIAR, Antonio Carlos; SANTOS NETO, Antonio Fernandes dos. A emissão do selo sindical de responsabilidade social das empresas dentro das novas funções sindicais. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, n. 200, p. 94-98, 2006. p. 97.

²⁰⁶ *Ibidem.*, p. 98.

Acredita-se que os padrões de responsabilidade social também podem servir de subsídio para a atuação sindical em negociação coletiva. Estudo elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) aponta perspectivas negativas e positivas para o sindicalismo no que se refere à responsabilidade social da empresa. Assim, em um cenário pessimista, a responsabilidade social pode ser manipulada para dificultar a negociação coletiva: “a certificação e/ou a simples autodeclaração de conformidade a uma destas duas normas poderiam ‘maquiar’ uma realidade de desrespeito a direitos e a padrões trabalhistas dignos.” Já em um cenário otimista, tais normas podem constituir-se em instrumentos complementares e, dessa forma, fomentar o diálogo social. Esse estudo conclui ser importante que trabalhadores e lideranças sindicais estejam preparados para usufruir das oportunidades e “superar os desafios que a certificação das empresas em normas de responsabilidade social coloca.”²⁰⁷

Cumprir ressaltar que a atuação sindical quanto à RSE é diferenciada em alguns países, tendo em vista a lacuna existente entre o falado e o praticado pelas empresas. No Brasil, por exemplo, é alto o índice de descumprimento da legislação trabalhista, levando o sindicalismo, em regra, a focalizar a defesa de direitos fundamentais mínimos. Logo, quando o assunto é responsabilidade social, o movimento sindical brasileiro deve se esforçar para monitorar o meio empresarial e demonstrar à sociedade a realidade, por vezes insatisfatória, das condições laborais em muitas empresas.

Outra função atribuída aos sindicatos quanto à RSE é a de exigir que empresas multinacionais sigam, em suas unidades situadas nos países em desenvolvimento, os padrões elevados de direitos sociais estabelecidos nos países de origem e não apenas transfiram os sistemas de gestão, como o Qualidade Total, S8 e afins.

Em suma, constata-se que as entidades sindicais possuem variadas formas de contribuição para o desenvolvimento sustentável, sendo importante lembrar que as matérias tratadas pelos sindicatos não dizem respeito apenas aos trabalhadores diretamente envolvidos, mas geram reflexos para o desenvolvimento socioeconômico do país.

²⁰⁷ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Normas de responsabilidade social da ISO e da ABNT: subsídios para o movimento sindical*. Nota técnica 29. São Paulo: DIEESE, 2006. p. 8-9.

CAPÍTULO 3 – O ACOMPANHAMENTO COMO FORMA DE LEGITIMAÇÃO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

3.1 ALCANCE DA EXPRESSÃO ‘ACOMPANHAMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL’

O acompanhamento da responsabilidade social pode ocorrer por meio de auditorias internas ou externas, certificações, emissão de selos e formulação e publicação de balanços sociais. Destaca-se, nesse sentido, a definição de certificação elaborada pela ABNT:

A certificação é uma modalidade de avaliação da conformidade realizada por uma organização independente das partes diretamente envolvidas na relação comercial. Certificar um produto, serviço ou sistema significa comprovar junto ao mercado e aos clientes que a organização possui um sistema de fabricação controlado, investe em treinamento de pessoal ou possui sistema de gestão ativo, garantindo que as atividades especificadas estão de acordo com as normas.²⁰⁸

As certificações resultam de auditorias externas, ou seja, realizadas por instituições não vinculadas à empresa auditada, em conformidade com padrões previamente estabelecidos por organizações com *expertise* em normalização, como a ABNT, a *Social Accountability International* (SAI) e a ISO. As instituições certificadoras são “acreditadas” pelas organizações que editam as normas, ou seja, essas últimas autorizam que determinadas instituições verifiquem o cumprimento de requisitos socioambientais pelas empresas.

Há, porém, empresas que promovem auditorias internas, executadas por empregados da própria empresa, que, em geral, são integrantes de comissões especializadas para lidar com os temas relacionados à sustentabilidade. Esse tipo de auditoria, por razões óbvias, detém menor credibilidade do que aquela realizada por equipe técnica desvinculada da empresa auditada.

Cabe ressaltar que uma empresa submete-se a um procedimento de certificação socioambiental voluntariamente. *José Antônio Puppim de Oliveira*

²⁰⁸ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *ABNT certificadora*. 2006. Disponível em: <http://www.abnt.org.br/m3.asp?cod_pagina=1001>. Acesso em: 3 dez. 2010.

enumera como razões que despertam o interesse empresarial na obtenção desses certificados: a) a exigência da empresa compradora de produtos ou tomadora de serviços; b) a exigência da matriz em relação às filiais; c) a concorrência; d) a publicidade “verde-social”; e) o resgate da imagem institucional após crises (acidentes ambientais, por exemplo); f) a melhor utilização de recursos (menos desperdício e mais eficiência); g) a pressão da sociedade civil e de entidades governamentais.²⁰⁹

Por sua vez, os selos de responsabilidade social são emitidos por instituições governamentais ou não governamentais, a fim de estimular que as empresas divulguem balanços sociais com indicadores e critérios previamente sugeridos pelas aludidas instituições. Já o balanço social é o documento que armazena dados sobre responsabilidade social, o qual, com frequência, também é denominado relatório de sustentabilidade ou relatório socioambiental.

Kroetz faz críticas à terminologia ‘balanço social’, pois encontra nela problemas semânticos. Para o autor, a palavra ‘balanço’ remete a balanço contábil, no qual está contida a ideia de que para cada passivo há um ativo correspondente, pressupondo a ideia de equilíbrio de valores. Em sua visão, seria mais adequada a expressão ‘relatório de informação social’, porém, como balanço social é um termo aceito pela doutrina há alguns anos, o referido autor manifesta-se pela manutenção de seu uso.²¹⁰

Ainda segundo *Kroetz*, o balanço social tem como objetivos, entre outros: demonstrar “a solidez da estratégia de sobrevivência e crescimento da entidade”; indicar quais as contribuições da empresa para a “qualidade de vida da população”; evidenciar as “interações sociais, entre: clientes, fornecedores, associações, governos, acionistas, investidores, universidade e outros”; apontar os investimentos empresariais em pesquisa e tecnologia; aglutinar informações confiáveis “para análise e tomada de decisão dos mais diversos usuários”; obter maior credibilidade por parte da sociedade; auxiliar na elaboração, execução e “manutenção de processos de qualidade, sendo a própria demonstração do balanço social um parâmetro para tal”; aferir os impactos das informações contidas no balanço social junto à comunidade empresarial; auxiliar as negociações laborais entre empresas e sindicatos profissionais; e deixar claros os objetivos e as políticas administrativas da empresa,

²⁰⁹ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 158.

²¹⁰ KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. *Balanço social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2000. p. 77-78.

avaliando a “administração não apenas em função do resultado econômico, mas também dos resultados sociais.”²¹¹

Para a Gerência de Estudos Setoriais do BNDES, o termo ‘balanço social’ refere-se à divulgação de um complexo de informações e indicadores dos investimentos e das ações empresariais, “no cumprimento de sua função social junto aos seus funcionários, ao governo e às comunidades com que interagem, direta e indiretamente.”²¹²

Reis e Medeiros definem o balanço social como um documento que reúne informações sobre as atividades de natureza social e facultativa que uma empresa promove, com o escopo de “gerar maior bem-estar junto a todas as partes interessadas” – empregados, comunidade, parceiros etc. –, sendo as informações e os indicadores “mensurados e apresentados em forma de um relatório.” Semelhante a um balanço contábil, “torna-se um documento que permite um aperfeiçoamento contínuo das ações realizadas.”²¹³

Logo, o balanço social possui variações de acordo com o setor industrial, tamanho, tipo gerencial e contexto regional e temporal em que a empresa está inserida. Há empresas que publicam versões digitalizadas de seus balanços sociais em seus portais na internet, mas há aquelas que apenas possuem versões impressas. Convém notar que existem empresas que restringem o acesso das informações contidas em seus balanços sociais a determinados públicos de interesse.

Há, também, um movimento empresarial de vanguarda que começou a elaborar balanços integrados, isto é, com informações relativas ao desempenho financeiro e socioambiental da empresa. Na conferência promovida, em novembro de 2010, pela BSR, em Nova Iorque, uma das discussões pautou-se em torno do relatório integrado (*When CSR and Financial reporting meet: integrated reporting*²¹⁴). Resultaram do debate as seguintes proposições:

²¹¹ KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. *Balanço social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2000. p. 79-80.

²¹² BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES). *Balanço social e outros aspectos da responsabilidade social corporativa*. Relatório setorial n. 2. Rio de Janeiro: BNDES, 2000b. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/relato/social02.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 6.

²¹³ REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. *Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 23.

²¹⁴ Desse grupo de debates, participaram como palestrantes: Malin Ekefalk, Diretora Associada de Responsabilidade Social da empresa AstraZeneca; Adam Kanzer, Diretor e Conselheiro Geral da instituição *Domini Social Investments*; e Laura Commike Gitman, Diretora e Consultora da BSR (moderadora) [BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY (BSR)]. *When CSR and financial reporting meet: integrated reporting*. 2010a. Disponível em: <<http://www.bsr.org/pdfs/bsr-conference/2010/>>

- Relatórios integrados estão em sua fase inicial e seus formatos e definições demandarão esforços quanto à conduta de empresas e investidores;
- O meio empresarial precisa envidar esforços para criar uma demanda por informação sobre sustentabilidade entre os investidores e analistas;
- A integração dos relatórios de sustentabilidade e financeiro é apta a fornecer uma maior capacidade de compreensão acerca das operações e dos impactos empresariais.²¹⁵

Nesta dissertação, tendo como pano de fundo o estágio brasileiro no tocante à formulação e publicação de balanços sociais, dar-se-á ênfase ao relatório de atividades socioambientais praticadas e/ou financiadas pelas empresas.

3.2 SISTEMAS DE PADRONIZAÇÃO DO ACOMPANHAMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Como mensurar a RSC? É possível comparar o grau de cidadania entre as empresas, se há diferentes maneiras de atuar com responsabilidade social e diversos métodos de compilação de dados sobre gestão sustentável? Para tentar responder a essas questões, será feita uma breve retrospectiva das formas de acompanhamento da responsabilidade social das empresas, com a apresentação dos principais aspectos de determinados modelos existentes.

Ernesto Lima Gonçalves, ao escrever, em 1980, sobre a estrutura do balanço social, menciona que, pela experiência até então acumulada entre as empresas europeias, verificavam-se diversos esquemas de balanço social. Um modelo pioneiro foi o do grupo Steag na Alemanha – publicado em 1973 –, que pretendia relacionar as despesas e os benefícios sociais específicos, ou seja, quantificar os benefícios sociais para confrontá-los com as despesas. Outro esquema de balanço social foi o utilizado por empresas como a Rank Xerox, a Bertelsman e a Hoechst, que, sem apresentar uma estrutura formal, buscava “desenvolver gradualmente a informação tradicionalmente recolhida e comunicada”. Um terceiro modelo, desenvolvido por empresas como a Deutsche Shell e a Cooperativa Migros (Suíça), procurava associar

BSR_Conf2010_Summary_When_CSR_and_Financial_Reporting_Meet_Integrated_Reporting.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2010].

²¹⁵ BSR, 2010a.

o balanço financeiro com o balanço social, “como esquema geral de contabilidade e controle dos objetivos da empresa”.²¹⁶

Gonçalves também destacava o fato de que não se deveria exigir que as empresas apresentassem prontamente um modelo definitivo de balanço social, pois se trata de um instrumento a ser construído com o tempo, ressaltando que, para a consolidação do sistema contábil, foram necessários cerca de 100 anos.²¹⁷ Entretanto, o autor indica, de antemão, alguns requisitos que considera indispensáveis para que o balanço social seja efetivo e capaz de avaliar a política da empresa, quais sejam: “a análise das conseqüências sociais das ações da empresa e das exigências e expectativas que os grupos sociais têm a respeito da empresa”; “a inclusão nas diretrizes políticas da empresa de considerações básicas para uma estratégia social”; “o estabelecimento de objetivos e políticas de estratégia social”; um plano com “as etapas de integração da estratégia social no sistema de direção da empresa”; “a fixação de objetivos e indicadores de desempenho setoriais e globais para a empresa”; “uma estrutura organizacional responsável pela execução e acompanhamento do plano”; que o balanço social assinale tanto os sucessos quanto as falhas da empresa; e que o modelo reflita “o desempenho da empresa no que se refere aos aspectos humanos e sociais, que marcam o ambiente em seu interior e à sua volta”.²¹⁸

No Brasil, embora a Fides tenha proposto um modelo de balanço social no fim dos anos 1970, o grande destaque foi para o modelo formulado pelo Ibase em 1997, que está bastante relacionado às ações sociais das empresas, tanto quanto ao seu público interno (trabalhadores) como externo (comunidade). No portal da instituição na internet (www.balancosocial.org.br), são fornecidos os conteúdos dos balanços sociais publicados, com os nomes das empresas e os respectivos anos de publicação.

A estrutura do balanço social do Ibase é a seguinte:

1. Base de cálculo	Valor (mil reais)		
Receita Líquida (RL)			
Resultado Operacional (RO)			
Folha de Pagamento Bruta (FPB)			
2. Indicadores sociais internos	Valor (mil R\$)	% sobre FPB	% sobre RL

²¹⁶ GONÇALVES, Ernesto Lima (Org.). *Balanço social da empresa na América Latina*. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1980. p. 52.

²¹⁷ Ibidem., p. 53.

²¹⁸ Ibidem., p. 53.

Alimentação			
Encargos sociais compulsórios			
Previdência privada			
Saúde			
Segurança e medicina no trabalho			
Educação			
Cultura			
Capacitação e desenvolvimento profissional			
Creches ou auxílio-creche			
Participação nos lucros ou resultados			
Outros			
Total – Indicadores sociais internos			
3. Indicadores sociais externos	Valor (mil R\$)	% sobre RO	% sobre RL
Educação			
Cultura			
Saúde e saneamento			
Habitação			
Esporte			
Lazer e diversão			
Creches			
Alimentação			
Combate à fome e segurança alimentar			
Outros			
Total das contribuições para a sociedade			
Tributos (excluídos encargos sociais)			
Total – Indicadores sociais externos			
4. Indicadores ambientais	Valor (mil R\$)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa			
Investimentos em programas e/ou projetos externos			
Total – Investimentos em meio ambiente			
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos e o consumo em geral na produção/operação, e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:			
5. Indicadores do corpo funcional			
Nº de empregados(as) ao final do período			
Nº de admissões durante o período			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)			
Nº de estagiários(as)			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos			
Nº de mulheres que trabalham na empresa			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)			
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais			
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2007	Metas 2008	
Relação entre a maior e a menor remuneração da empresa			
Número total de acidentes de trabalho			
Os projetos sociais ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:			
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:			
Quanto à liberdade sindical, ao direito			

de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		
A previdência privada contempla:		
A participação nos lucros ou resultados contempla:		
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		
Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		
Número de ações e críticas de consumidores(as):		
% de reclamações e críticas solucionadas:		
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		

Quadro 1 – Estrutura do balanço social do Ibase.²¹⁹

Convém registrar que o Ibase possui outros três modelos distintos de balanço social, destinados a micro e pequenas empresas, cooperativas e instituições de ensino, fundações e organizações sociais.

O diferencial do Instituto foi ter instituído o selo “Balanço Social Ibase/Betinho” para as empresas que publicam o balanço social nos padrões sugeridos, sendo que, a partir de 2006, as empresas solicitantes do selo são submetidas ao crivo da sociedade, por meio de consulta pública. Outro requisito para a obtenção do selo é a declaração expressa por parte da empresa de que não utiliza mão de obra infantil ou trabalho análogo à escravidão; não se envolve, direta ou indiretamente, com exploração sexual infantil; não está envolvida em corrupção; e valoriza e respeita a diversidade.

Outra instituição brasileira que elabora modelos de balanços sociais é o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, cujos indicadores abrangem sete dimensões, quais sejam: valores, transparência e governança; público interno; meio ambiente; fornecedores; consumidores e clientes; comunidades; e governo e sociedade. Trata-se de questionários facilitadores da gestão empresarial em termos de responsabilidade social, que se limitam ao uso interno da empresa.

²¹⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS (Ibase). *Dez anos de balanço social*. 2008. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 12 nov. 2010.

Para aquelas empresas que desejam avaliar comparativamente o seu desempenho social com o de outras, o Instituto Ethos elabora um relatório comparativo em relação às empresas líderes, sem expor os nomes das empresas comparadas. Além disso, o Instituto oferece modelos de balanços sociais diferenciados para micro e pequenas empresas, como também modelos específicos para a comparação entre empresas do mesmo setor econômico.²²⁰

Destaca-se que os Indicadores Ethos, no âmbito do público interno, abordam os seguintes subitens: **diálogo e participação** (relações com os sindicatos; e gestão participativa), **respeito ao indivíduo** (compromisso com o futuro das crianças; compromisso com o desenvolvimento infantil; valorização da diversidade; compromisso com a não discriminação e promoção da equidade racial; compromisso com a promoção da equidade de gênero; e relações com trabalhadores terceirizados) e **trabalho decente** (política de remuneração, benefícios e carreira; cuidados com a saúde, segurança e condições de trabalho; compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade; comportamento nas demissões; e preparação para a aposentadoria).²²¹

Cumpra informar que os questionários formulados pelo Instituto Ethos possuem perguntas binárias (de respostas positivas ou negativas), perguntas de profundidade (estágios) e questões quantitativas.

Na esfera internacional, o modelo concebido pela GRI é o mais difundido; sua estrutura é desenvolvida a partir da contribuição de diferentes grupos de interesse (membros da sociedade civil, universidades, empresas, instituições laborais etc.) e está basicamente dividida em três aspectos: ambiental, social e governança. O objetivo principal desse modelo é possibilitar a avaliação e comparação dos níveis de engajamento das corporações com o desenvolvimento sustentável, focando os diversos grupos de interesse nos balanços sociais empresariais. Esse modelo concentra-se na missão de facilitar o acesso ao usuário do balanço social, não o restringindo ao meio empresarial.²²²

²²⁰ Há indicadores complementares para os seguintes ramos empresariais: franquias, jornais, mineração, papel e celulose, construção civil, transporte de passageiros terrestres, petróleo e gás, panificação, restaurante e bar e varejo. (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Indicadores Ethos de de responsabilidade social empresarial*. 2010b. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp>. Acesso em: 1 mar. 2011).

²²¹ Ibidem.

²²² GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). Desenvolvido pela GRI. Disponível em: <<http://www.globalreporting.org>>. Acesso em: 1 mar. 2011a.

Entre os indicadores do modelo GRI, estão aqueles relacionados ao desempenho empresarial, no que tange aos direitos humanos; são eles: **práticas de investimento e de processos de compra** (percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos; percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas; e total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento), **não discriminação** (número total de casos de discriminação e as medidas tomadas), **liberdade de associação e negociação coletiva** (operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito), **trabalho infantil** (operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil; e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil), **trabalho forçado ou análogo ao escravo** (operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo; e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo), **práticas de segurança** (percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações) e **direitos indígenas** (número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e as medidas tomadas).²²³

Em sua página na internet (www.globalreporting.org), a GRI mantém uma sessão denominada *GRI Reports List*, que contém relatórios de sustentabilidade de milhares de empresas de diversos países, sendo que a consulta é feita pelo respectivo ano de publicação, o que reforça o compromisso da instituição em incentivar a transparência quanto ao movimento da RSC.²²⁴

Outra referência mundial são os indicadores de responsabilidade social propostos por *Michel Hopkins* para servirem de base a auditorias sociais empresariais. O autor distingue três níveis essenciais quanto à análise da RSC: o primeiro verifica

²²³ GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). Desenvolvido pela GRI. Disponível em: <<http://www.globalreporting.org>>. Acesso em: 1 mar. 2011a.

²²⁴ GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). *GRI reports list*. Disponível em: <<http://www.globalreporting.org/ReportServices/GRIReportsList/>>. Acesso em: 1 mar. 2011b.

se a empresa segue princípios de responsabilidade social; o segundo relaciona-se aos mecanismos e processos utilizados pela empresa para a elaboração e o exame de suas políticas sociais; e o terceiro avalia os efeitos e resultados das ações sociais empresariais.²²⁵

Hopkins preocupa-se em analisar conjuntamente elementos, indicadores e medidas de responsabilidade social, inserindo resultados positivos e negativos das ações empresariais, de modo a tentar traçar um perfil fidedigno da empresa auditada. Como exemplos, apontam-se alguns dos indicadores idealizados pelo autor:

Elementos do modelo de RSE	Indicadores e medidas	
	Indicadores	Medidas
Nível I – Princípios de responsabilidade social		
Legitimidade	- Código de ética	A empresa publicou?
	- Código de ética	Divulgou aos empregados?
	- Código de ética	Grupos independentes o monitoram?
Responsabilidade pública	- Litígios envolvendo violações das leis pela empresa	Quantos?

Quadro 2 – Indicadores de responsabilidade social, segundo Hopkins.²²⁶

Observa-se que essas tentativas de uniformizar as estruturas dos balanços sociais empresariais são aptas a lhes atribuir mais objetividade e transparência, o que acarreta uma maior credibilidade para o movimento da responsabilidade social. Nesse sentido, expõe *Fabiane Bessa* que a padronização de modelos de balanço social pode “facilitar a auto-avaliação, a comparação entre empresas com características semelhantes (permitindo informações homogêneas e evitando a manipulação de dados)”, tornando “a comunicação mais isenta e transparente”.²²⁷

A par dos relatórios de sustentabilidade ou balanços sociais e dos selos concedidos em virtude da elaboração desses documentos, existem as certificações no campo da RSC.

Maria Del Pilar Rodriguez Córdoba et al. definem a auditoria ética como uma ferramenta de gestão, cuja intenção é fortalecer “a integridade do caráter

²²⁵ HOPKINS, Michael. *The planetary bargain: corporate social responsibility comes of age*. London: Macmillan Press, 1999.

²²⁶ *Ibidem.*, p. 145.

²²⁷ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 201.

organizacional”, por meio de uma avaliação qualitativa dos danos e benefícios resultantes das atividades da empresa, objetivando incrementar seus desempenhos nos campos da ética e da responsabilidade social.²²⁸ Para os autores, não é suficiente a realização de auditoria para que a empresa tenha um comportamento ético, sendo necessário que o intuito de se alcançar um desempenho ético seja coletivo, parta das altas esferas da empresa e envolva todos os grupos de interesses, pois, do contrário, pode resultar em um esforço inútil, somente retórica.²²⁹

No campo das relações laborais, destaca-se a normalização SA8000, elaborada pela SAI. Trata-se de padrão auditável por um sistema de verificação de terceira parte, que estabelece requisitos a serem atendidos por empregadores no ambiente de trabalho, podendo ser aplicada independentemente do tamanho da empresa, de sua localização geográfica ou do setor econômico a que pertença.

Essa normalização é fruto da combinação de normas internacionais de direitos humanos e leis trabalhistas de diversos países, visando à proteção de todo o pessoal dentro do espaço de controle e influência de uma empresa, isto é, tanto os seus empregados quanto os empregados de fornecedores, subfornecedores, subcontratados (terceirizados) e trabalhadores em domicílio.

São nove os aspectos principais quanto às exigências da SA8000, os quais são apresentados resumidamente a seguir:

- a) **trabalho infantil:** a empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de trabalho infantil;
- b) **trabalho forçado e compulsório:** a empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, conforme definido na Convenção 29 da OIT (1946);
- c) **saúde e segurança:** a empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como tomar medidas eficazes para prevenir acidentes e danos potenciais à saúde dos trabalhadores que surjam, estejam associados ou ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto possível, as causas de perigos inerentes ao ambiente do local

²²⁸ CÓRDOBA, Maria del Pilar Rodriguez et al. La auditoria ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional. *Innovar*, Bogotá, v. 16, n. 27, p. 25-46, jan. 2006. p. 30.

²²⁹ *Ibidem.*, p. 30.

de trabalho, tendo-se conhecimento das especificidades de seu ambiente industrial e quaisquer perigos específicos;

- d) liberdade de associação e direito à negociação coletiva:** a empresa não deve inibir o direito de associação dos trabalhadores;
- e) discriminação:** a empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição que possa dar ensejo à discriminação; não deve permitir qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos e linguagem; e não deve submeter trabalhadoras a testes de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância;
- f) práticas disciplinares:** a empresa não deve se envolver ou tolerar a utilização de punição corporal ou mental, coerção física e abuso verbal das pessoas; e não deve permitir tratamento rude ou desumano;
- g) horário de trabalho:** a empresa deve estar em conformidade com as leis aplicáveis;
- h) remuneração:** o salário deve ser suficiente para atender às necessidades básicas do pessoal e proporcionar alguma renda extra;
- i) sistemas de gestão:** a empresa deve definir por escrito a sua política de responsabilidade social no âmbito das relações de trabalho e exibir essa política e a SA8000 em seu estabelecimento, em local de destaque.²³⁰

No Brasil, um marco no monitoramento da responsabilidade social foi a publicação pela ABNT, em 2004, da NBR16001, que estabelece requisitos mínimos para um sistema de gestão da responsabilidade social. Não obstante a referida norma seja aplicável a todos os tipos de organização, usualmente tem sido utilizada por grandes empresas do setor privado.

A NBR 16001 aborda os seguintes temas:

- combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção;

²³⁰ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI). SA 8000. Nova Iorque: SAI, 2008. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdPortugese.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2010.

- boas práticas de governança;
- práticas leais de concorrência;
- direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil;
- direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado;
- promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência);
- compromisso com o desenvolvimento profissional;
- promoção da saúde e segurança;
- promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros;
- proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; ações sociais de interesse público.²³¹

O Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Inmetro) lançou, em abril de 2007, com base na NBR 16001, o Programa Brasileiro de Avaliação da Conformidade em Responsabilidade Social, pelo qual a referida entidade governamental é responsável por acreditar organismos certificadores dos padrões de responsabilidade social das empresas.²³²

A fim de viabilizar o processo de certificação, a ABNT elaborou, em novembro de 2009, a NBR 16003, que fornece orientações sobre os princípios de auditoria, gestão de programas de auditoria e realização de auditorias de sistema de gestão da responsabilidade social.²³³

Em novembro de 2010, a IOS publicou a ISO 26000, após uma série de debates com diversos grupos de interesses (indústrias, governos, trabalhadores, ONGs, consumidores, pesquisadores etc.), sendo a ABNT uma das principais interlocutoras. Não se trata de norma-padrão para fins de certificação, mas de um documento que contém diretrizes que visam à maximização das ações sociais das empresas em prol do desenvolvimento sustentável.

A ISO 26000 estabelece como princípios da responsabilidade social:

- a) *accountability*: as empresas devem monitorar seus impactos em relação à sociedade, à economia e ao meio ambiente;

²³¹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *NBR 16001: responsabilidade social: sistema da gestão: requisitos*. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/ABNT/nbr16001.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

²³² INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, NORMALIZAÇÃO E QUALIDADE INDUSTRIAL (INMETRO). *Programa brasileiro de certificação em responsabilidade social*. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/programa_certificacao.asp>. Acesso em: 14 nov.2010.

²³³ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *NBR 16003: responsabilidade social: diretrizes para execução de auditorias*. Rio de Janeiro, 2009.

- b) transparência: as empresas devem ser transparentes quanto às suas decisões que exercem impacto sobre a sociedade e o meio ambiente;
- c) comportamento ético: as empresas devem agir com respaldo em valores e princípios éticos;
- d) respeito aos interesses dos *stakeholders*: as empresas devem respeitar, considerar e responder aos interesses dos diferentes grupos com que se relaciona;
- e) respeito às leis: as empresas devem obedecer efetivamente às leis e regulamentos;
- f) respeito às normas internacionais: as empresas devem obedecer aos padrões internacionais de conduta, ainda que as leis locais ensejem menor proteção à sociedade e ao meio ambiente;
- g) respeito aos direitos humanos: as empresas devem respeitar os direitos humanos, reconhecendo sua relevância e caráter universal.²³⁴

Além disso, a ISO 26000 lista sete temas essenciais para a RSE: governança organizacional; direitos humanos; práticas trabalhistas; meio ambiente; práticas de comércio justo; relações com o consumidor; e a contribuição para com as comunidades vizinhas. Convém, ainda, observar que, em diversos itens, há recomendações às empresas e demais organizações reforçando a importância de serem respeitadas as leis e normas internacionais trabalhistas, para que seja legitimada a sua intenção de ser socialmente responsável.²³⁵

²³⁴ ABNT, 2010.

²³⁵ Registra-se que a ISO 26000 é um documento que contém 106 páginas, nas quais há um detalhamento dos conceitos sobre RSE, diferenciações, diretrizes e técnicas de gestão socioambiental sustentável, elaboradas de forma minuciosa e relativas aos assuntos por ela qualificados como temas-chave da RSE. Esta candidata teve acesso ao inteiro teor do documento, após ter efetuado a compra de um exemplar junto à ABNT. Por ser proibida a reprodução do conteúdo da ISO 26000, esta candidata limita-se a referenciar, em síntese e com o uso de palavras não idênticas às contidas no documento, os pontos que entende relevantes para os objetivos desta dissertação.

3.3 BALANÇO SOCIAL: FACULDADE OU OBRIGATORIEDADE?

Debate-se, na doutrina, se o acompanhamento da RSE, principalmente mediante a elaboração e publicação de balanços sociais, deve ser facultativo ou compulsório.

Na França, por exemplo, por força da Lei nº 77.769/1977, a publicação de balanços sociais é obrigatória para as empresas com trezentos empregados ou mais.²³⁶

Sobre o balanço social na França, Ariovaldo dos Santos, Fátima S. Freire e François Bernard Malo afirmam que essa ferramenta permite a apreciação da empresa no domínio social, o registro das ações sociais por ela realizadas e uma avaliação de sua “evolução no que tange ao seu papel como célula social.” Explicam que o balanço social francês é fracionado em sete capítulos, quais sejam: emprego; remunerações e encargos; condições de higiene e segurança; outras condições de trabalho; formação profissional; relações profissionais; e condições de vida dos assalariados.²³⁷

Quanto às vantagens da divulgação do balanço social, os mencionados autores entendem que se trata de documento que sintetiza as informações de cunho social e explicam que a legislação francesa decorreu da iniciativa prévia de várias empresas francesas, que, no início da década de 1960, elaboravam uma espécie de “balanço humano”. Segundo eles, “o período da gênese e afirmação do balanço social francês foi marcado pela grande mudança social e política de 1968, cuja crise culminou com a contestação da ordem estabelecida.” A exigência do balanço social simbolizou “as transformações sócio-políticas da época”.²³⁸

²³⁶ “Depuis la loi 77.769 du 12 juillet 1977 (J.O de 13-07-77), l’élaboration d’un bilan social des les entreprises et leurs établissement à partir de 300 salariés, relève d’une obligation legale.” (BOUSSAC, Gérard; MERLETTE, Isabelle. *Etude de bilans sociaux: d’entreprises du transport routier et urbain de voyageurs periode 1991/1993*. Paris: Observatoire Economique et Statistique des Transports, 1995. Disponível em: <http://temis.documentation.equipement.gouv.fr/documents/temis/11529/11529_1995.pdf>. Acesso em: 1 maio 2011).

²³⁷ SANTOS, Ariovaldo dos; FREIRE, Fátima S.; MALO, François Bernard. *O balanço social no Brasil: gênese, finalidade e implementação como complemento às demonstrações contábeis*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 22., 1998. Anais... Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=53&cod_evento_edicao=2&cod_edicao_trabalho=3553#self>. Acesso em: 16 nov. 2010. p. 4.

²³⁸ Ibidem., p. 4.

Adrien Zambeaux e Karine Fontaine-Gavino apontam que, entre os principais objetivos do balanço social francês, está o mapeamento das condições laborais e dos perfis da equipe de trabalhadores de uma empresa, o que facilita e estimula o diálogo entre os agentes sociais, bem como a possibilidade de serem feitas comparações ao longo do tempo e de serem estabelecidas metas de melhoria das condições de trabalho.²³⁹

Já nos Estados Unidos, apesar da inexistência de legislação a respeito, constata-se uma tendência à autorregulação, sendo corriqueira a prática de publicação de balanços sociais pelas grandes empresas. Uma possível explicação para o fato de, na França, haver legislação, regulando a publicação de balanços sociais pelas empresas, em contraposição ao modelo de autorregulação estadunidense, pode residir nas distintas concepções de empresa desses países. Enquanto nos Estados Unidos, prepondera a concepção contratualista e individualista, regida pela *common law*, sendo a finalidade da empresa, *a priori*, gerar lucro aos seus proprietários, na França, vigora a concepção institucionalista, em que a empresa é ente político coletivo, cuja fonte é o direito positivo, sendo constituída para favorecer o interesse público.²⁴⁰

No Brasil, a questão de se obrigar ou não as empresas à ampla divulgação de relatórios sociais não é ponto pacífico nos ambientes acadêmico, empresarial e político. Cite-se como exemplo o restrito acesso às informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

A RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900/75,²⁴¹ cujos detalhes sobre o preenchimento e entrega ao MTE estão disciplinados pela Portaria nº 945/2000 desse Ministério, é um registro de natureza administrativa e de periodicidade anual, cuja finalidade é suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social.

Conforme o art. 2º da referida Portaria, estão obrigados a declarar a RAIS:

²³⁹ ZAMBEAUX, Adrien; FONTAINE-GAVINO, Karine. *Bilan social et tableaux de bord: des outils de pilotage au service des ressources humaines*. Pantin: CIG petite couronne, 2005. (Collection Les diagnostics de l'emploi territorial. Hors série n. 9). p. 10.

²⁴⁰ CAPRON, Michel. La responsabilité sociale d'entreprise entre l'un et le multiple. In: BOIDIN, Bruno; POSTEL, Nicolas; ROUSSEAU, Sandrine. *La responsabilité sociale des entreprises: une perspective institutionnaliste*. France: Presses Universitaires du Septentrion, 2009. (Collection L'économie retrouvée). p. 91.

²⁴¹ BRASIL. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 dez. 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

I – empregadores urbanos, definidos no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e rurais, conforme o art. 3º da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973;

II – filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior;

III – autônomos ou profissionais liberais que tenham mantido empregados no ano-base;

IV – órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional dos governos federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

V – conselhos profissionais, criados por lei, com atribuições de fiscalização do exercício profissional, e as entidades paraestatais;

VI – condomínios e sociedades civis;

VII – cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas.

Parágrafo único. O estabelecimento inscrito no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ do Ministério da Fazenda que não manteve empregados ou que permaneceu inativo no ano-base está obrigado a entregar a RAIS (RAIS NEGATIVA), preenchendo apenas os dados a ele pertinentes.²⁴²

O art. 3º dispõe que deverão ser relacionados na RAIS todos os vínculos havidos ou em curso no ano-base, abrangendo:

I – empregados urbanos e rurais, contratados por prazo indeterminado ou determinado;

II – trabalhadores temporários regidos pela Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

III – diretores sem vínculo empregatício para os quais o estabelecimento tenha optado pelo recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

IV – servidores da administração pública direta ou indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, bem como das fundações supervisionadas;

V – servidores públicos não-efetivos (demissíveis *ad nutum* ou admitidos por meio de legislação especial, não regidos pela CLT);

VI – servidores requisitados e/ou cedidos por órgãos públicos;

VII – empregados dos cartórios extrajudiciais;

VIII – trabalhadores avulsos (prestam serviços de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria);

IX – trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998;

X – menor aprendiz.²⁴³

Na RAIS, a empresa deve descrever a sua atividade econômica, natureza jurídica, tamanho do estabelecimento e abrangência geográfica e, além do número de contratações e desligamentos realizados durante o ano, deve indicar, relativamente a cada empregado: faixa etária, grau de instrução, gênero, ocupação, remuneração

²⁴² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 945, de 14 de dezembro de 2000. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 dez. 2000. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2000/p_20001214_945.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

²⁴³ BRASIL, 2000.

média, tipo de vínculo (celetista, estatutário, temporário e avulso), nacionalidade, tempo de serviço, tipo de admissão e causa do desligamento.

Todavia, apenas agentes públicos expressamente autorizados pelo MTE têm acesso a essas informações. Ao público externo, estão disponíveis tão somente dados estatísticos, sem a individualização por estabelecimento declarante. Assim, sindicatos, advogados, associações, consumidores e pesquisadores, ainda que tenham interesse em conhecer o perfil das relações de trabalho das empresas com que se relacionam, apenas poderão consultar as informações gerais catalogadas pelo Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho desenvolvido pelo Ministério.

Essa falta de amplo acesso às informações da RAIS, a nosso ver, precisa ser revista pelo poder público, sindicatos e demais interessados, considerando que inúmeras vantagens à sociedade poderiam ser obtidas por meio da divulgação dos retratos trabalhistas das empresas. Reconhece-se, porém, que a publicação de determinadas informações poderia afetar a privacidade de trabalhadores; portanto, para dirimir pontos controvertidos, é necessário que debates sejam realizados em torno dessa temática.

Sobre o tema da contabilidade social, existem algumas normas municipais e estaduais que versam sobre a matéria, estimulando a publicação voluntária de balanços sociais, de acordo com determinados padrões previamente estipulados. Esses incentivos ocorrem tanto pela emissão de selos de responsabilidade social quanto pela oferta de prêmios.

A Câmara Municipal de São Paulo, por exemplo, criou o dia e o selo Empresa Cidadã, por meio da Resolução nº 5/98. O dia da Empresa Cidadã é comemorado anualmente em 25 de outubro e o selo é atribuído, a cada biênio, às empresas que apresentarem “qualidade” em seu balanço social.

A Resolução diz ser facultativa a apresentação de balanço social, porém, para a obtenção do selo, é necessário que as empresas publiquem balanço social, afixando-o em suas principais entradas e garantindo que entidades de classes e órgãos públicos competentes tenham acesso ao documento (art. 6º, § 1º e 2º).²⁴⁴

Deverão constar como indicadores do balanço social (art. 5º):

²⁴⁴ SÃO PAULO. Resolução nº 5, de 15 de outubro de 1998. Cria o Dia e o Selo Empresa Cidadã às empresas que apresentarem qualidade em seu balanço social e da outras providências. *Diário Oficial do Município*, São Paulo, SP, 23 out. 1998. Disponível em: <<http://camaramunicipalsp.qaplweb.com.br/iah/fulltext/resolucoescmsp/RC598.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

[...]

I – Perfil social dos trabalhadores da empresa

- a) composição do quadro geral dos trabalhadores da empresa;
- b) número de trabalhadores permanentes, eventuais, terceirizados;
- c) número de trabalhadores por sexo, idade, escolaridade, raça, procedência;
- d) número de trabalhadores por sexo, raça, procedência em cargo de chefia (mulheres, pessoas portadores de deficiência, negros);
- e) tempo de trabalho e qualificação profissional dos trabalhadores;
- f) inclusão de portadores de limitações ou comprometimentos físicos e intelectuais;
- g) número de demissões e de admissões no período (perfil dos demitidos e dos admitidos);
- h) composição familiar dos trabalhadores (número e idade dos filhos, número e idade dos membros da família);
- i) distância em quilometragem entre moradia e trabalho;
- j) escolaridade dos filhos dos trabalhadores.

II – O padrão de atendimento às cláusulas sociais do trabalho será estabelecido mediante a avaliação de forma e montante dos gastos sociais da empresa comparados com a percentagem e a qualidade de cobertura que prestam a:

- a) alimentação, transporte, saúde, previdência e educação do trabalhador, dentre outros fatores;
- b) atenção aos filhos dos trabalhadores (creches, benefícios educação, etc.);
- c) incentivo ao lazer, esporte e cultura dos trabalhadores;
- d) treinamento e outras formas de desenvolvimento humano para o trabalhador e sua família;

III – Os investimentos e os esforços desenvolvidos para o desenvolvimento humano e a qualidade de vida da comunidade incluem, de forma discriminada, todas as iniciativas com vantagem fiscal e sem vantagem fiscal realizadas:

- a) no campo do esporte e da cultura;
- b) no meio ambiente (incluindo a preservação do verde em praças, jardins e áreas de risco);
- c) para o apoio e desenvolvimento de crianças e adolescentes;
- d) para portadores de necessidades especiais;
- e) para segmentos específicos;
- f) para fortalecimento da cidadania;
- g) para melhorias urbanas no entorno;
- h) para colaboração com projetos comunitários.²⁴⁵

A seguir, citam-se outros exemplos de normas municipais e estaduais sobre a matéria:

Município	Norma	Conteúdo
João Pessoa	Resolução nº 4/1998 ²⁴⁶	Institui o Selo Herbert de Souza às empresas que apresentarem balanço social.

²⁴⁵ SÃO PAULO. Resolução nº 5, de 15 de outubro de 1998. Cria o Dia e o Selo Empresa Cidadã às empresas que apresentarem qualidade em seu balanço social e da outras providências. *Diário Oficial do Município*, São Paulo, SP, 23 out. 1998. Disponível em: <<http://camaramunicipal.sp.qa.plaweb.com.br/iah/fulltext/resolucoes/RC598.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

²⁴⁶ JOÃO PESSOA. Resolução nº 4, de 1998. Institui o Selo Herbert de Souza às empresas que apresentarem qualidade em seu Balanço Social e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, João Pessoa, PB, 1998.

Londrina	Lei nº 9.536/2004 ²⁴⁷	Institui o Selo da Cidadania da Câmara Municipal de Londrina.
Porto Alegre	Lei nº 8.118/1998 ²⁴⁸	Cria o Balanço Social e o Selo da Cidadania para as empresas de pequeno, médio e grande porte estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre e dá outras providências.
Santo André	Lei nº 7.672/1998 ²⁴⁹	Institui o Selo Empresa Cidadã no âmbito do Município de Santo André.
Uberlândia	Decreto Legislativo nº 118/1999 ²⁵⁰	Cria "Selo Empresa-Cidadã", para entidades que apresentarem o balanço social.
Estado	Norma	Conteúdo
Amazonas	Lei nº 2.843/2003 ²⁵¹	Institui o Certificado de Responsabilidade Social no Estado do Amazonas.
Mato Grosso	Lei nº 7.687/2002 ²⁵²	Institui o Certificado de Responsabilidade Social no Estado de Mato Grosso.
Rio Grande do Sul	Lei nº 11.440/2000 ²⁵³	Institui o Certificado de Responsabilidade Social no Estado do Rio Grande do Sul.
Distrito Federal	Decreto nº 27.429/2006 ²⁵⁴	Institui o Selo de Responsabilidade Social –DF.

Quadro 3 – Normas municipais e estaduais sobre balanço social.

No que se refere à legislação de abrangência nacional, registra-se que o **Projeto de Lei nº 32/1999**,²⁵⁵ que foi uma reapresentação, pelo Deputado Paulo

²⁴⁷ LONDRINA. Lei nº 9.536, de 28 de junho de 2004. Cria o Selo da Cidadania por meio da apresentação do Balanço Social das empresas públicas e privadas e das organizações do terceiro setor estabelecidas no âmbito do Município de Londrina e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Londrina, PR, 01 jul. 2004.

²⁴⁸ PORTO ALEGRE. Lei nº 8.118, de 5 de janeiro de 1998. Cria o Balanço Social das Empresas estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Porto Alegre, RS, 9 jan. 1998.

²⁴⁹ SANTO ANDRÉ. Lei nº 7.672, de 18 de junho de 1998. Cria o Selo Empresa-Cidadã às Empresas que instituírem e apresentarem qualidade em seu Balanço Social e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Santo André, SP, 24 jun. 1998.

²⁵⁰ UBERLÂNDIA. Decreto Legislativo nº 118, de 11 de novembro de 1999. Institui título de desempenho comunitário empresarial e dá outras providências e revoga o Decreto Legislativo nº 063 de 08/05/98. *Diário Oficial do Município*, Uberlândia, MG, nov. 1999.

²⁵¹ AMAZONAS. Lei nº 2.843, de 31 de outubro de 2003. Cria o Certificado de Responsabilidade Social para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Amazonas e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Manaus, AM, 31 out. 2003.

²⁵² MATO GROSSO. Lei nº 7.687, de 25 de junho de 2002. Cria o Certificado de Responsabilidade Social no Estado de Mato Grosso e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Cuiabá, MT, jun. 2002.

²⁵³ RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 11.440, de 18 de janeiro de 2000. Cria o Certificado Responsabilidade Social – RS – para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Porto Alegre, RS, jan. 2000.

²⁵⁴ DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 27.429, de 22 de novembro de 2006. Institui o “Selo de Responsabilidade Social-DF” e dá outras providências. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Brasília, DF, 23 nov. 2006.

²⁵⁵ BRASIL. Projeto de Lei nº 32, de 3 de fevereiro de 1999. Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 2 dez. 1999b.

Rocha, do **Projeto de Lei nº 3.116/1997**,²⁵⁶ de autoria das Deputadas Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling, estipulava que estariam obrigadas a elaborar, anualmente, o balanço social: a) as empresas privadas com cem empregados ou mais; b) as empresas públicas, sociedades de economia mista, empresas permissionárias e concessionárias de serviços públicos em todos os níveis da administração pública, independentemente do número de empregados. Essa proposta legislativa foi arquivada em fevereiro de 2011, em decorrência do término do mandato de seu relator.

O Projeto de Lei nº 1.305/2003 (também arquivado em razão do término de mandato de seu relator, o Deputado Bispo Rodrigues) pretendia estabelecer a obrigação de publicação de balanço social a todas as empresas cujo número de empregados fosse superior a quinhentos.²⁵⁷

Ariovaldo dos Santos, Fátima S. Freire e François Bernard Malo advogam favoravelmente à imposição legislativa quanto à publicação de balanços sociais empresariais:

O balanço social brasileiro, como proposto no projeto de lei n. 3116, já sofreu e deverá continuar sofrendo forte contestação. Concordamos que esse projeto possa necessitar de alguns aperfeiçoamentos, mas não poderemos concordar com seu abandono ou rejeição a um segundo plano. Necessitamos, para que não se incorra em problemas que poderiam ser facilmente evitados, aprofundar as discussões no sentido de aperfeiçoá-lo. A adaptação das demonstrações contábeis usuais, para que as mesmas passem a refletir algo do que poderia ser denominado componente e/ou contribuição social das empresas, deve ser precedida de amplo debate entre seus principais interessados, evitando-se dessa forma o risco da síndrome da improvisação brasileira.²⁵⁸

Para *Fabiane Bessa*, a lei favoreceria a disseminação do conceito de responsabilidade social, facilitaria a comparação do desempenho social entre as empresas e proporcionaria a fiscalização social e pelo próprio mercado. A autora sustenta que esperar a espontaneidade das empresas pode ser prejudicial ao Brasil

²⁵⁶ Idem. Projeto de Lei nº 3.116, de 14 de maio de 1997. Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 7 jun. 1997.

²⁵⁷ Idem. Projeto de Lei nº 1.305, de 24 de junho de 2003. Dispõe sobre a Responsabilidade Social das Sociedades Empresárias e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 25 jul. 2003a.

²⁵⁸ SANTOS, Ariovaldo dos; FREIRE, Fátima S.; MALO, François Bernard. *O balanço social no Brasil: gênese, finalidade e implementação como complemento às demonstrações contábeis*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 22., 1998. *Anais...* Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=53&cod_evento_edicao=2&cod_edicao_trabalho=3553#self>. Acesso em: 16 nov. 2010. p. 14.

em termos de competição no mercado internacional, em razão da lentidão das empresas em profissionalizar a responsabilidade social.²⁵⁹

Além disso, a legislação conferiria “maior autoridade aos que trabalham na empresa para defender parâmetros de atuação mais responsáveis”. Já quanto à possibilidade de fraudes, a autora argumenta que, com o balanço social publicado, ao menos haveria dados para serem contestados. Para ela, “as leis dão suporte à atuação social, conferindo força impositiva, sinalizando para valores e permitindo maior pressão da opinião pública ante o reconhecimento ‘oficial’ das condutas desejadas.”²⁶⁰

Em sentido contrário, citam-se as deliberações do grupo de discussão sobre o Projeto de Lei nº 1.305/2003, promovido pelo Instituto Ethos em outubro de 2003:

1º - Definição da RSE contida no projeto de lei – Não é o momento para termos um marco legal punitivo. Estamos em um momento de educação e criação de uma cultura. Um marco legal seria interessante agora, desde que fosse algo como um Conselho de Incentivo à responsabilidade social, para preservar a área de aprendizado e também para que outros projetos diferentes do que conhecemos até hoje possam aparecer.

2º - questão da regulamentação e da auto-regulação – a regulamentação nos termos propostos é prejudicial e desaconselhável, porque vai onerar as empresas, e o processo proposto no projeto de lei é bastante burocrático e não aponta soluções práticas. Nossa proposta vai na perspectiva de uma auto-regulamentação. Há até notícias de associações de classe que já tem movimento nesse sentido. Propomos uma educação maciça sobre o tema. A empresa que destaca parte de seus resultados para programas sociais poderia passar, por exemplo, a gozar de incentivos fiscais. Também propomos algo como uma declaração de princípios e formas de praticar responsabilidade social, e não uma série de obrigações burocráticas.²⁶¹

Com aguda inclinação protecionista ao setor empresarial e sem ponderar sobre a influência do interesse público no comportamento das empresas, foi requerida, pelo Deputado Renato Molling, a realização de audiência pública (Requerimento nº 160/2008), no âmbito da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, para debater o Projeto de Lei nº 32/99. O referido deputado requereu que fossem convidadas para a audiência pública as seguintes entidades: Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN), ABNT, Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional do Comércio (CNC), Associação Brasileira das

²⁵⁹ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 219.

²⁶⁰ *Ibidem.*, p. 219.

²⁶¹ INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Regulamentação da responsabilidade social empresarial*. São Paulo: Instituto Ethos, 2003a. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/295/aprenda_mais/publicacoes/publicacoes.aspx>. Acesso em: 14 nov. 2010.

Companhias Abertas (ABRASCA) e Escritório do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) no Brasil, justificando a importância do debate nos termos abaixo:

O caráter impositivo do projeto original, compartilhado pelo substitutivo do relator da CDEIC, desfigura a finalidade e o alcance do Balanço Social. Esse tem por objetivo primordial desenvolver a responsabilidade social como próprio interesse da empresa, motivando-a a utilizar as informações colhidas como ferramentas que melhorem a produtividade e a eficiência dos seus trabalhadores e que promovam uma melhor receptividade dos seus produtos e serviços pelo mercado consumidor.

De outro lado, absolutamente indevida, devassadora da liberdade empresarial e do sigilo industrial é a publicidade que o projeto original pretende dar a dados da exclusiva economia interna de cada empresa, como os relativos a faturamento, lucro, folha de pagamento, valores pagos a prestadores de serviço, participação dos empregados nos lucros, encargos sociais, tributos pagos, gastos com treinamento, com programas de qualidade, com transportes, investimentos na comunidade, gastos em campanhas públicas etc.²⁶²

Vale transcrever parte do relatório do BNDES sobre o baixo número de empresas que publicam balanços sociais no Brasil:

Muitos são os fatores que contribuem para esse baixo nível de adesão. A maioria das empresas justifica essa atitude argumentando desconhecimento do assunto, inadequação dos sistemas internos de levantamento desse tipo de informações e dos custos decorrentes desta adequação e, até mesmo, ausência de interesse na questão, aliada ao fato desta demonstração não ser compulsória. Na origem do debate brasileiro sobre o balanço social, as principais polêmicas relacionam-se à obrigatoriedade, aos custos adicionais decorrentes e ao tipo de indicadores que deveriam ser apresentados. Algumas empresas justificam sua contrariedade em relação ao tema pelo entendimento de que já cumprem sua função social ao pagar impostos e seguir a legislação trabalhista vigente, além de fornecerem benefícios adicionais, como, por exemplo, planos de saúde e previdência. Assim, a noção de responsabilidade social estaria restrita ao cumprimento competente e com qualidade da principal missão da empresa. Vale a pena destacar que, com relação aos dados referentes à força de trabalho empregada, já existe a obrigatoriedade da apresentação anual dos mesmos ao Ministério do Trabalho, resultando no relatório anual de informações sociais (RAIS) e no cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED). Quanto aos custos, segundo especialistas, as principais informações propostas no modelo do IBASE ou do Projeto em tramitação no Congresso já constam dos balanços e dos relatórios das companhias de capital aberto, só que de forma dispersa, o que exigiria apenas uma reordenação dos dados contábeis disponíveis. Além disso, por considerarem o balanço social uma nova despesa, temem que, em se tornando obrigatório, qualquer descontinuidade em sua publicação possa ser traduzida pelo mercado como existência de problemas internos à empresa. Ademais, algumas empresas consideram que o balanço social inclui informações estratégicas, o que supostamente,

²⁶² BRASIL. *Requerimento nº 160*, de 7 de agosto de 2008. Requer a realização de Audiência Pública para debater o PL 32 de 1999, de autoria do deputado Paulo Rocha, que “Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências”, que está sendo tema de debate nessa Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2008a.

beneficiária seus concorrentes diretos. Por fim, destaca-se o aspecto ideológico. Número considerável de empresas entende que somente o Estado é responsável pelas ações no âmbito social. Às empresas, caberiam suas atividades padrão, gerar empregos, lucros e pagar impostos.²⁶³

Distanciando-se da polêmica da obrigatoriedade, há projetos normativos em trâmite nas duas esferas parlamentares, que criam incentivos para a publicação voluntária do balanço social:

Câmara dos Deputados	
Projeto de Resolução (PR) nº 242/2002 ²⁶⁴ Relator: Deputado Mendes Ribeiro Filho	Institui o Troféu e o Certificado de Responsabilidade Social para empresas brasileiras a serem atribuídos pela Câmara dos Deputados.

²⁶³ BNDES, 2000b, p. 12.

²⁶⁴ Em razão de seu detalhamento ao caracterizar o balanço social, optou-se por transcrever o inteiro teor do PR: “**Art. 1º** Fica instituído o Certificado de Responsabilidade Social – CRS – a ser conferido anualmente pela Câmara dos Deputados às empresas brasileiras que apresentaram o seu Balanço Social do exercício imediatamente anterior. Parágrafo único. As empresas devem encaminhar à Câmara dos Deputados o seu Balanço Social até o último dia do mês de junho do ano seguinte ao de referência do Balanço.

Art. 2º Balanço Social é o documento pelo qual as empresas apresentam dados que permitam identificar o perfil da sua atuação social durante o exercício, a qualidade de suas relações com os empregados, o cumprimento das cláusulas sociais, a participação dos empregados nos resultados econômicos e as possibilidades de desenvolvimento pessoal, bem como a forma de interação das empresas com a comunidade e sua relação com o meio ambiente.

Parágrafo único. O Balanço Social de que trata o *caput* será assinado pelo representante legal da empresa.

Art. 3º A Câmara dos Deputados tornará pública a relação das empresas que apresentarem o Balanço Social, nos termos desta lei, outorgando-lhes o Certificado de Responsabilidade Social - CRS. **Art. 4º** A Câmara dos Deputados elegerá os projetos mais destacados, entre os apresentados pelas empresas certificadas, às quais será conferido o Troféu Responsabilidade Social. Parágrafo único. Serão considerados os seguintes aspectos para a concessão do troféu referido no *caput*: I – comprovação do recolhimento de impostos, taxas e contribuições sociais; II – número de empregados e valor total da folha de pagamento, incluídos os encargos sociais; III – condições de trabalho: a) medidas adotadas de higiene e segurança do trabalho; b) número de acidentes do trabalho; c) número de reclamações trabalhistas em tramitação; IV – alimentação do trabalhador: a) refeitório; b) concessão de vale-alimentação sem desconto salarial; c) concessão de lanches e cestas básicas; V – saúde do trabalhador: a) plano de saúde; b) assistência médica; c) programas de medicina preventiva e prevenção de acidentes do trabalho; d) programas de qualidade de vida; VI – educação dos empregados e seus dependentes: a) treinamento dos empregados; b) programa de estágios; c) reembolso de educação e bolsas de estudo; d) creches; e) assinaturas de revistas e gastos com biblioteca; VII – Aposentadoria: a) planos especiais de previdência privada; b) complementação de aposentadoria e outros benefícios aos aposentados; VIII – participação dos empregados nos resultados da empresa; IX – outros benefícios para os empregados: a) seguros e empréstimos; b) gastos com atividades recreativas; c) transportes; X – contribuições para a sociedade: a) investimentos nas áreas de cultura, esportes, habitação, saúde, saneamento, segurança, urbanização, educação, defesa civil, pesquisa, obras públicas, campanhas públicas; b) gastos sociais na comunidade, inclusive o total de horas destinadas por seu quadro funcional ao trabalho voluntário; XI – investimentos em meio ambiente: a) reflorestamento; b) despoluição; c) gastos com introdução de métodos não-poluente; d) gastos que visem à conservação e melhoria do meio ambiente; e) programas de educação e conscientização ambiental; XII – número de empregados registrados no último dia do exercício e média do número de empregados durante o período; XIII – número de admissões durante o período; XIII – políticas adotadas visando diminuir a exclusão de segmentos sociais com a admissão de idosos, pessoas portadoras de deficiência e outros.

Art. 5º A Mesa da Câmara dos Deputados constituirá comissão mista, com a participação de representantes de entidades da sociedade civil organizada, para planejar o evento anual e deliberar sobre os critérios de escolha das empresas que receberão o Troféu de Responsabilidade Social. Parágrafo único. A comissão mista analisará os documentos encaminhados para a concessão do Certificado de Responsabilidade Social.

Art. 6º A entrega do Troféu e do Certificado de Responsabilidade Social será realizada em sessão solene da Câmara dos Deputados.

Art. 7º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.” (BRASIL. Projeto de Resolução nº 242, de 14 de maio de 2002. Institui o Certificado de Responsabilidade Social – CRS para as empresas brasileiras. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 12 jun. 2002b).

<p>Projeto de Lei (PL) nº 2.304/2003²⁶⁵ Relator: Deputado Reginaldo Lopes</p>	<p>Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, lei de licitações e contratos da administração pública, estabelecendo a Responsabilidade Social como critério de desempate em licitações públicas.</p>
<p>PL nº 3.407/2004²⁶⁶ Relator: Deputado João Campos</p>	<p>Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, estabelecendo o Balanço Social como critério de desempate em licitações públicas. O PL estabelece que o balanço social deverá conter: a) indicadores sociais internos – gastos da empresa com alimentação (restaurante, vale-refeição, cesta básica), saúde (assistência médica, medicina preventiva e programas de qualidade de vida), educação (bolsas de estudo, biblioteca própria), cultura (eventos artísticos e culturais), capacitação e desenvolvimento profissional (treinamentos, cursos, estágios), creche ou auxílio-creche, participação nos lucros e resultados, seguro, transporte, moradia e atividades recreativas dos empregados; b) indicadores sociais externos – contribuições para a sociedade através de investimentos em projetos de interesse da comunidade local ou regional; c) indicadores ambientais – investimentos relacionados com programas e projetos ambientais, incluídos os de educação ambiental; d) indicadores de cidadania – políticas e investimentos empresariais relacionados à promoção dos valores da cidadania.</p>
<p>PL nº 5.884/2009²⁶⁷ Relator: Deputado Maurício Rands</p>	<p>Fomenta a adoção de Políticas de Responsabilidade Socioambiental por parte das pessoas jurídicas contratadas pelo Poder Público, acrescentando inciso ao art. 27 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. O PL discrimina as seguintes práticas como exemplos de políticas de responsabilidade socioambiental: a) correta destinação e redução de resíduos sólidos; b) utilização de materiais não danosos ao meio ambiente; c) reciclagem; d) política de educação ambiental destinada aos trabalhadores da empresa; e) sustentabilidade; f) utilização de energias renováveis; g) redução de emissão de gases nocivos, sobretudo CO₂; h) utilização de combustível limpo e transporte sustentável.</p>
<p>PL nº 7.404/2010²⁶⁸ Relator: Deputado Maurício Rands</p>	<p>Institui a Semana Nacional da Responsabilidade Social, a ser comemorada, anualmente, na segunda semana de abril. O PL prevê que, na Semana Nacional da Responsabilidade Social, serão desenvolvidas atividades, como palestras, debates, seminários, entre outros eventos, bem como a promoção de campanhas educativas e distribuição de material informativo à população em geral, visando a ampliar a incorporação da responsabilidade social no país.</p>
<p>PR nº 47/2011²⁶⁹ Relator: Deputado Fernando Torres</p>	<p>Institui o Prêmio José Alencar, que será concedido anualmente pela Câmara dos Deputados a empresário bem-sucedido na atividade econômica e que tenha notória atuação na humanização das relações trabalhistas e na prática de ações que evidenciem a responsabilidade social da empresa. A Mesa da Câmara dos Deputados regulamentará a concessão do prêmio e o processo de exame do mérito dos candidatos ouvirá, conforme o caso, comissões cujas atribuições guardem relação com as atividades dos candidatos.</p>

²⁶⁵ BRASIL. Projeto de Lei nº 2.304, de 15 de outubro de 2003. Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública, estabelecendo a Responsabilidade Social como critério de desempate em licitações públicas. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 4 nov. 2003b.

²⁶⁶ Idem. Projeto de Lei nº 3.407, de 27 de abril de 2004. Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, estabelecendo o Balanço Social, nos termos em que especifica, como critério de desempate em licitações públicas. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 12 maio 2004b.

²⁶⁷ Idem. Projeto de Lei nº 5.884, de 26 de agosto de 2009. Fomenta a adoção de Políticas de Responsabilidade Socioambiental por parte das pessoas jurídicas contratadas pelo Poder Público, acrescenta inciso ao art. 27 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (Lei de Licitações) e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 19 set. 2009a.

²⁶⁸ Idem. Projeto de Lei nº 7.404, de 26 de maio de 2010. Institui a Semana Nacional da Responsabilidade Social. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 11 jun. 2010a.

²⁶⁹ Idem. Projeto de Resolução nº 47, de 28 de abril de 2011. Institui o Prêmio José Alencar. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 29 abr. 2011c.

Senado Federal	
PL nº 139/2005 ²⁷⁰ Relator: Senador Demóstenes Torres	Altera o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666, de 1993, para estabelecer que, em igualdade de condições, como critério de desempate em licitações, será assegurada preferência a bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que divulguem, periodicamente, demonstrativo de suas atividades de natureza social e ambiental, em conformidade com as Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade.
PL nº 224/2007 ²⁷¹ Relatora: Senadora Lúcia Vânia	Institui o Balanço Social Empresarial, autoriza a criação do Selo Empresa Responsável, altera o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de julho de 1993, e o inciso IV do art. 3º da Lei nº 7.827, de 27 de setembro de 1989,

²⁷⁰ BRASIL. Projeto de Lei nº 139, de 28 de abril de 2005. Altera o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666, de 1993, para estabelecer que, em igualdade de condições, como critério de desempate em licitações, será assegurada preferência a bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que divulguem, periodicamente, demonstrativo de suas atividades de natureza social e ambiental. *Diário do Senado Federal*, Brasília, DF, 29 abr. 2005b.

²⁷¹ Em razão de seu detalhamento ao caracterizar o balanço social, optou-se por transcrever o inteiro teor do PL: “**Art. 1º** É instituído o Balanço Social Empresarial, como mecanismo de controle e transparência da responsabilidade social da empresa. *Parágrafo único.* Para efeitos desta Lei, entende-se por: I – Balanço Social Empresarial: o conjunto de informações econômico-sociais, quantitativas e qualitativas, capaz de demonstrar os reflexos na sociedade, decorrentes da relação capital-trabalho na empresa; II – responsabilidade social: o conjunto de ações da empresa voltadas para o bem-estar de seus empregados, de outros grupos com os quais se relaciona e das comunidades em que se insere.

Art. 2º O Balanço Social Empresarial será publicado anualmente em jornal de grande circulação regional ou nacional, conforme a atuação e abrangência da empresa. § 1º O Balanço Social Empresarial será publicado com o balanço patrimonial, quando a edição deste for exigida por lei. § 2º O Balanço Social Empresarial terá sua idoneidade atestada pelo Conselho Regional de Contabilidade e será assinado pelo contador técnico responsável por sua elaboração.

Art. 3º O Balanço Social Empresarial conterá, no mínimo, as seguintes informações: I – faturamento bruto; II – valor dos impostos, das taxas e das contribuições obrigatórias recolhidos à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios; III – valor da folha de pagamento e dos encargos sociais; IV – composição do corpo funcional: número de empregados por sexo; número de admissões e demissões no período; número de empregados não alfabetizados; número de estagiários; número de negros e de pessoas portadoras de deficiência; V – mão-de-obra terceirizada: número de empregados e respectivas funções; VI – investimentos sociais para os funcionários: alimentação, saúde, educação, capacitação e outros; VII – investimentos na comunidade: doações, projetos culturais, educação e outros; VIII – ações trabalhistas movidas contra a empresa no período: número dos processos julgados procedentes e dos improcedentes; valor total de indenizações e de multas pagas por determinação da justiça; IX – número total de acidentes do trabalho e medidas adotadas em relação à segurança do trabalho; X – número de reclamações dos clientes recebidas diretamente na empresa e por meio dos órgãos de proteção e defesa do consumidor; XI – número de reclamações atendidas em cada instância; XII – investimentos e gastos com manutenção, preservação ou recuperação ambiental; XIII – passivo e contingências ambientais; XIV – política de participação nos lucros ou nos resultados da empresa: sistema utilizado e valores distribuídos.

Art. 4º O Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome fica autorizado a emitir o Selo Empresa Responsável, a ser concedido às empresas que publicarem seu Balanço Social Empresarial com as informações mínimas estabelecidas no art. 3º desta Lei. *Parágrafo único.* É vedada a concessão do selo a empresas que comprovadamente cometam crimes ambientais, adotem práticas discriminatórias ou estejam envolvidas com a exploração do trabalho infantil ou qualquer forma de trabalho forçado.

Art. 5º As instituições federais de financiamento utilizarão o Balanço Social Empresarial como instrumento adicional de avaliação dos pedidos de financiamento das empresas, desde que contenha as informações mínimas previstas no art. 3º desta Lei.

Art. 6º O inciso IV do art. 3º da Lei n. 7.827, de 27 de setembro de 1989, passa a vigorar com a seguinte redação: ‘Art. 3º [...] V – preservação do meio ambiente e responsabilidade social; [...]. (NR)’ **Art. 7º** O § 2º do art. 3º da Lei n. 8.666, de 21 de julho de 1993, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso V: ‘Art. 3º [...]. §2 [...] V – produzidos ou prestados por empresas detentoras do Selo Empresa Responsável. (NR)’

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.” (BRASIL. Projeto de Lei nº 224, de 3 de maio de 2007. Institui o Balanço Social Empresarial, autoriza a criação do Selo Empresa Responsável, altera o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de julho de 1993, e o inciso IV do art. 3º da Lei nº 7.827, de 27 de setembro de 1989, e dá outras providências. *Diário do Senado Federal*, Brasília, DF, 4 maio 2007a).

	e dá outras providências.
PL nº 366/2008 ²⁷² Relator: Senador Expedito Júnior	Altera o § 3º do art. 2º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para incluir a certificação da empresa por boas práticas ambientais entre os critérios de desempate nas licitações.
PL nº 5.337/2009 ²⁷³ Relator: Senador Jayme Campos	Institui o Prêmio Frei Galvão do Mérito Social, a ser concedido a cidadãos ou entidades brasileiras que se tenham destacado pela prestação de relevantes serviços comunitários e de responsabilidade social. O PL define como relevantes serviços comunitários as obras e ações sociais de expressivo conteúdo humanitário ou filantrópico, promovidas em favor de grupos, indivíduos ou comunidades carentes. Os critérios de concessão do prêmio serão estabelecidos por comissão constituída paritariamente por representantes da Presidência da República, do Senado Federal, da Câmara dos Deputados e de entidades da sociedade civil, escolhidos conforme regulamento a ser editado pela própria comissão.

Quadro 4 – Projetos normativos em trâmite.

No PL nº 224/2007, a relatora justifica que

a falta de uniformização dos requisitos dos diversos tipos de balanço social impede seu pleno aproveitamento como instrumento de tomada de decisões e de comparação de desempenho entre empresas. Por essa razão, apresentamos este projeto de lei para oferecer ao País um modelo oficial de Balanço Social que permita à sociedade conhecer e avaliar o desempenho social das empresas de todo o Brasil, de forma padronizada e transparente.²⁷⁴

No parecer referente ao PL nº 366/2008, emitido pela Comissão de Meio Ambiente, Defesa do Consumidor e Fiscalização e Controle, a Senadora *Marisa Serrano* salienta a importância do poder público como indutor da responsabilidade social das empresas:

Além disso, o alcance do poder de compra do Estado é potencialmente responsável pelo estabelecimento de novos padrões de mercado, ao ampliar a demanda de produtos ambientalmente corretos e tornar viável para as empresas a oferta de bens e serviços considerados compatíveis com o conceito de desenvolvimento sustentável. Deve-se levar em conta também os inúmeros casos em que a busca do menor preço de bens e serviços, especialmente quando realizada sem levar em conta potenciais efeitos ambientais a eles associados, pode revelar-se econômica e financeiramente condenável, se consideradas as externalidades negativas e os custos da reparação de danos ambientais eventualmente provocados.²⁷⁵

²⁷² BRASIL. Projeto de Lei nº 366, de 8 de outubro de 2008. Altera o § 3º do art. 2º da Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, para incluir a certificação da empresa por boas práticas ambientais entre os critérios de desempate nas licitações. *Diário do Senado Federal*, Brasília, DF, 9 out. 2008b.

²⁷³ Idem. Projeto de Lei nº 5.337, de 3 de junho de 2009. Institui o Prêmio Frei Galvão do Mérito Social e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 11 jun. 2009b.

²⁷⁴ Idem., 2007.

²⁷⁵ Idem., 2008b.

Quanto à questão da obrigatoriedade ou não da divulgação do balanço social, o Relator do PL nº 139/2005 expressa, em sua justificativa para a apresentação do projeto, o fato de ainda não haver consenso sobre o assunto:

A Comissão de Valores Mobiliários elaborou e colocou em audiência pública uma minuta de instrução que estabelecia a obrigatoriedade de divulgação de um conjunto de informações de natureza social. Conforme manifestação da própria CVM, parcela expressiva das entidades e empresas ouvidas entendeu que a elaboração e a divulgação dessas informações deve refletir o grau de engajamento e comprometimento da empresa e de seus dirigentes, motivo pelo qual aquela autarquia, sensível a todos os argumentos apresentados, resolveu não emitir qualquer ato normativo obrigando a elaboração e a divulgação do Balanço Social. [...] Se ainda não há consenso sobre a conveniência de tornar obrigatória a elaboração do 'balanço social', não restam dúvidas quanto ao interesse do Estado e da sociedade em estimular as empresas a produzir essa demonstração financeira.²⁷⁶

Considerando que o ambiente constitucional brasileiro vincula a conduta das empresas ao bem-estar da coletividade e a valores como o respeito à dignidade humana, o princípio da não discriminação, o valor social do trabalho e a proteção ao meio ambiente, são inadmissíveis argumentos no sentido de que todas as informações sociais empresariais apenas podem ser divulgadas ao público em geral se assim a empresa consentir e julgar conveniente.

Assim, determinadas informações sociais não deveriam ser restritas aos órgãos públicos de fiscalização, tais como: a quantidade de admissões e desligamentos; o tempo de serviço e o perfil dos trabalhadores (faixa etária, escolaridade, gênero, raça etc.); a percentagem de cargos de chefia ocupados por mulheres e negros; o número total de horas extras trabalhadas; a quantidade de temporários, terceirizados, estagiários, aprendizes, pessoas com deficiência e/ou reabilitadas; os passivos ambientais, tributários e trabalhistas; e os litígios relacionados ao direito do consumidor.

Compreende-se que informações sociais dessa natureza referem-se à observância da ordem jurídica pelas empresas, devendo haver maior transparência, a fim de viabilizar o controle e a pressão das ações corporativas pelos diversos atores da sociedade. Por outro lado, a questão da imposição legal de publicação de informações acerca da proatividade das empresas exige uma reflexão mais cautelosa.

²⁷⁶ BRASIL, 2005b.

Por ações voluntárias, têm-se como exemplos: gastos com educação (formação profissional, bolsas escolares, assinaturas de revistas, aquisição de livros etc.); gastos com saúde dos empregados (planos de saúde, assistência médica, medicina preventiva, programas de qualidade de vida etc.); investimentos comunitários (cultura, esportes, saúde pública, habitação, saneamento, segurança, urbanização, obras de infraestrutura, campanhas educativas etc.); e investimento em prol do meio ambiente (despoluição, gastos com métodos não poluentes, educação ambiental para empregados etc.).

Exigir-se das empresas a demonstração de seu desempenho social quanto a ações espontâneas pode ser útil por possibilitar a comparação entre empresas e a apuração da veracidade dos discursos empresariais. Entretanto, é preciso se atentar ao fato de que o movimento da RSE ainda não está consolidado no Brasil, investindo-se muito em filantropia, de modo pontual e aleatório, sem a devida articulação com o poder público e a sociedade civil. Logo, a mera imposição normativa de publicação das ações voluntárias pode se transformar em mais um instrumento burocrático, sem necessariamente refletir o fiel estado de engajamento e comprometimento das empresas.

Entende-se, pois, que, quanto às ações voluntárias, em um primeiro momento, a promulgação de uma lei nacional que incentive a publicação do balanço social seria mais vantajosa à sociedade brasileira, porém se adverte que a mera regulamentação, sem a assunção de uma postura ética pelo meio empresarial e sem a fiscalização por parte dos órgãos estatais e da população, seria inócua ao desenvolvimento social; ou pior, seria maléfica, pois serviria de aparelho de legitimação formal às empresas, sem uma real mudança de comportamento.

Ressalva-se que a proposta de legislação acerca da divulgação de balanços sociais não significa que a lei deva estabelecer quais práticas configuram ações de responsabilidade social, pois isso engessaria o movimento, tendo em vista que as expectativas da sociedade em relação às empresas variam de acordo com o tempo e o lugar. Sugere-se, assim, que a lei, ao conceder incentivos como selos, certificados e vantagens nos procedimentos licitatórios, estabeleça parâmetros mínimos para a confecção do balanço social, bem como para a sua auditoria, proporcionando que esses relatórios sociais expressem um resumo dos investimentos e ações executados pelas empresas em um determinado período e quais os resultados alcançados.

A propósito, indica-se a leitura da Norma Brasileira de Contabilidade nº 15²⁷⁷, elaborada, em 2004, pelo Conselho Federal de Contabilidade, a qual estabelece padrões técnicos mínimos para eventuais demonstrativos de informações de natureza social e ambiental confeccionados por contadores – o inteiro teor dessa norma consta como anexo nesta dissertação (Anexo A).

²⁷⁷ CONSELHO NACIONAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução nº 1.003, de 19 de agosto de 2004. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 set. 2004. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2004/001003>. Acesso em: 2 maio 2011.

CAPÍTULO 4 – RESPONSABILIDADE SOCIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

4.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Um fato prejudicial à emancipação social e política do povo brasileiro e, também, ao pleno desenvolvimento econômico das empresas no país é a baixa escolaridade da população. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “em 2009, a média de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais era 7,5 anos, inferior aos 8 anos necessários para a conclusão do ensino fundamental obrigatório.”²⁷⁸

É problemática a questão da mão de obra especializada no país, fato divulgado no Comunicado nº 41, de março de 2010, do IPEA, ao relatar que, dos 24,8 milhões de trabalhadores que estão à procura de emprego, apenas 19,3 milhões possuem qualificação e experiência profissional. Portanto, verifica-se que 22,2% dos trabalhadores brasileiros não têm a qualificação exigida pelo mercado demandante. O estudo estima escassez de mão de obra qualificada e com experiência profissional, especialmente no Estado de São Paulo, para os seguintes setores: comércio, reparação, saúde, educação, serviços sociais, alojamento, alimentação e construção civil.²⁷⁹

A má qualificação profissional é geradora de desigualdade social. Segundo *Sérgio Guimarães Ferreira e Fernando A. Veloso*, “diversos estudos mostram que diferenças educacionais explicam entre 30% e 50% da desigualdade de renda salarial no Brasil.”²⁸⁰ Também dizem os autores que é alta a taxa de retorno à educação

²⁷⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *SIS 2010: mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos. Sala de imprensa: síntese de indicadores sociais 2010*, Brasília, 17 set. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1>. Acesso em: 17 set. 2010.

²⁷⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Comunicados do IPEA nº 41. Emprego e oferta qualificada de mão de obra no Brasil: impactos do crescimento econômico pós-crise*. Brasília: IPEA, 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100310_comunicadoipea41.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010.

²⁸⁰ FERREIRA, Sérgio Guimarães; VELOSO, Fernando A. A escassez de educação. In: GIAMBIAGI, Fábio et al. *Economia brasileira contemporânea*. 4. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. p. 385.

(prêmio à escolaridade) no Brasil e afirmam que, “em média, um ano a mais de escolaridade no Brasil aumenta o salário em cerca de 15%.”²⁸¹

Ciente do desafio que a formação profissional representa para o país, em abril de 2011, o Governo Federal enviou ao Congresso Nacional, para tramitação em regime de urgência (art. 64 da Constituição²⁸²), o Projeto de Lei nº 1.209/2011, que institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), o qual tem como público prioritário estudantes do ensino médio da rede pública, trabalhadores e beneficiários dos programas federais de transferência de renda, e almeja, principalmente, ampliar vagas e expandir a rede federal de educação profissional e tecnológica; fomentar a ampliação de vagas e a expansão das redes estaduais de educação profissional; incentivar a ampliação de vagas e a expansão da rede física de atendimento dos serviços nacionais de aprendizagem; ofertar bolsas-formação; e fomentar a expansão da educação profissional técnica de nível médio na modalidade de educação a distância. O PL autoriza a União a transferir recursos financeiros às instituições de educação profissional e tecnológicas das redes públicas estaduais e municipais ou dos serviços nacionais de aprendizagem correspondentes.²⁸³

Uma inovação contida no PL é condicionar o recebimento do Seguro Desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, com carga mínima de cento e sessenta horas.²⁸⁴

Em que pese ser obrigação do poder público o investimento em educação, as empresas podem ser copartícipes nessa seara. À luz da norma constitucional pátria, as ações empresariais voltadas à educação profissional são facultativas, sendo dever do Estado e da família promover e incentivar a educação, “visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (art. 205, da Constituição²⁸⁵).

²⁸¹ FERREIRA, Sergio Guimarães; VELOSO, Fernando A. A escassez de educação. In: GIAMBIAGI, Fábio et al. *Economia brasileira contemporânea*. 4. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. p. 386.

²⁸² BRASIL, 1988.

²⁸³ Idem. Projeto de Lei nº 1.209, de 29 de abril de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC; altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT; nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio; e nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao estudante do Ensino Superior; e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 30 abr. 2011d.

²⁸⁴ BRASIL, 2011d.

²⁸⁵ Idem., 1988.

Por sua vez, o art. 5º da Convenção nº 142 da OIT (Convenção sobre a orientação profissional e a orientação profissional, de 1975), ratificada pelo Brasil, faz referência à necessidade de que políticas e programas de orientação profissional sejam formulados com a cooperação de organizações de empregadores e trabalhadores.²⁸⁶

Ainda que a participação empresarial na educação seja tida como secundária, *Bomeny* e *Pronko* apontam uma ascendente preocupação do empresariado em relacionar a educação ao mundo do trabalho, bem como “a necessidade de experimentar novos modelos organizacionais e incorporar conhecimentos”, com o escopo de “enfrentar com preparo as mudanças tecnológicas e as exigências de competitividade”,²⁸⁷ o que vem progressivamente aumentando o investimento privado em educação.

Conforme pesquisa envolvendo 300 empresas e coordenada por *Bomeny* e *Pronko*, com o auxílio do Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE), cujos resultados foram apresentados em 2002, constatou-se que “o investimento em educação, parece ser um interesse recente, de forte incidência na década de 1990.”²⁸⁸ Quanto às razões para o investimento, em 70% dos casos, foi indicada a melhoria da qualidade do desempenho dos empregados da empresa,²⁸⁹ sendo que, em 67% dos casos, o público-alvo dos projetos são os seus empregados;²⁹⁰ quanto à operacionalização dos projetos, a maioria das empresas cria estruturas específicas para esse fim, como fundações ou institutos.²⁹¹ Cabe ressaltar que, no Brasil, o investimento empresarial em educação dá-se tanto no âmbito da escola básica (propedêutica) quanto no ensino técnico-profissionalizante.

Estudo elaborado pelo Instituto Ethos assevera que, para muitas empresas, a elevação do grau de escolaridade de seus empregados é uma exigência do mercado, pois estimula ganhos em produtividade, além de ser benéfica a toda a sociedade, haja vista que empregados qualificados preocupam-se mais com a educação de seus

²⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 142*. Genebra: OIT, 1975. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_142.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

²⁸⁷ BOMENY, Helena; PRONKO, Marcela. *Empresários e educação no Brasil*. Rio de Janeiro: Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC/FGV), 2002. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/producao_intelectual/arq/1091.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p. 20.

²⁸⁸ *Ibidem.*, p. 30.

²⁸⁹ *Ibidem.*, p. 34.

²⁹⁰ *Ibidem.*, p. 37.

²⁹¹ *Ibidem.*, p. 35.

filhos.²⁹² Ademais, o estudo afirma que um dos grandes desafios sobre esse tema é a superação da ideia de que qualificação profissional está limitada a “treinamento”, visto que “uma sólida formação geral permite aos trabalhadores adaptarem-se mais facilmente às mudanças tecnológicas e econômicas.”²⁹³

O Instituto cita como exemplo uma indústria do ramo farmacêutico, que criou projeto no qual oferece cursos de seis meses de preparação para jovens, com visitas a museus, cinemas e práticas esportivas. Tal projeto teve como destinatários, primeiramente, os filhos dos empregados da empresa, sendo que, posteriormente, estendeu-se à comunidade. A empresa também implantou projeto de Alfabetização Solidária junto à Comunidade Solidária.²⁹⁴

Há empresas que também contribuem para a formação de professores em escolas públicas. O aludido estudo cita o caso de uma empresa fabricante de processadores de computador que, em parceria com a Secretaria de Estado de São Paulo, doou a 60 escolas de nível médio um *kit* explicativo sobre o funcionamento de computadores, com um livro para o professor, duas fitas de vídeo e peças componentes de computador para experimentos em classe.²⁹⁵

No tocante à educação profissional, cumpre esclarecer que, além de sua previsão constitucional, ela é regulada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) e tem por finalidade o “permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”. É destinada a jovens e adultos e deve ser desenvolvida na escola regular ou em instituições especializadas, sendo que a matrícula em escolas técnicas e profissionais “será condicionada à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade”, o que indica que a educação profissional prioriza a empregabilidade do trabalhador.²⁹⁶

²⁹² INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que as empresas podem fazer pela educação*. São Paulo: CENPEC; Instituto Ethos, 1999. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manualeduc.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010. p. 19.

²⁹³ *Ibidem.*, p. 22.

²⁹⁴ *Ibidem.*, p. 23.

²⁹⁵ *Ibidem.*, p. 53.

²⁹⁶ “Art. 39. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

Parágrafo único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados, terão validade nacional.

Parcela da educação profissional, no Brasil, é promovida por escolas técnicas federais e estaduais e, também, pelas entidades do Sistema S (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT, Serviço Social do Comércio – SESC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP, Serviço Social do Transporte – SEST), de natureza híbrida (público-privada), pois são geridas pelos setores produtivos da economia brasileira e financiadas pelas contribuições sociais de interesse das categorias profissionais ou econômicas (art. 149 da Constituição²⁹⁷). Contudo, existem empresas que desenvolvem projetos complementares de profissionalização.

O Instituto Ethos menciona os exemplos de duas empresas (uma do ramo de telefonia celular e outra fabricante de computadores) que se uniram para oferecer curso de qualificação profissional à única escola pública de nível médio (que atende 1.500 alunos) do município em que se situavam (Jaguariúna-SP). Para tanto, a empresa de telefonia celular contratou um professor da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) para elaborar e gerir o projeto e um orientador educacional, além de ter fornecido linhas de acesso à internet, comprado materiais para os laboratórios de ciências, física e química, e garantido emprego para “alguns alunos nas indústrias da região”. Já a empresa de computadores construiu salas de informática, “capacitou e treinou professores e completou o financiamento de novas instalações” e, também, “aprimorou o currículo com aulas de informática, eletrônica e de qualificação profissional”, além de ter aumentado o número de aulas em laboratório para as disciplinas de ciências, física, química e biologia.²⁹⁸

Além dessas, há empresas que firmam parcerias com instituições não governamentais e sem fins lucrativos, cuja missão é ampliar a inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho. Um exemplo de associação civil com essas

Art. 42. As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade.” (BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 maio 2010).

²⁹⁷ Idem., 1988.

²⁹⁸ INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que as empresas podem fazer pela educação*. São Paulo: CENPEC; Instituto Ethos, 1999. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manualeduc.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010. p. 55.

características é a Associação Horizontes, que desenvolve projetos em diversas áreas, tais como: administração, turismo, estética, informática, língua portuguesa, direitos humanos, cidadania, entre outras.²⁹⁹

Marlus Eduardo Faria Losso, em dissertação de mestrado intitulada *A responsabilidade social da empresa na qualificação profissional do jovem*, lista exemplos extraídos da *Revista Exame – Guia de Boa Cidadania Corporativa* (2001), como o de uma empresa de logística que oferece cursos de elétrica e mecânica básica a alunos do ensino médio de escolas estaduais e o de uma instituição financeira que, em parceria com ONGs, promove cursos voltados para jovens de 16 a 24 anos “da periferia de grandes cidades brasileiras”, que incluem “noções de tecnologia, atividades de leitura, apreciação e produção cultural, artística e expressão corporal.”³⁰⁰

No que se refere à contratação de pessoas com deficiência, embora haja imposição legal de percentual mínimo de pessoas a serem contratadas (art. 93 da Lei nº 8.213/1991³⁰¹), é corriqueiro o argumento de várias empresas no sentido de não haver suficiente mão de obra qualificada no grupo das pessoas com deficiência. O Instituto Ethos, em estudo elaborado em 2002, aponta casos de empresas que executam programas de qualificação profissional específicos para esse grupo de trabalhadores e cita uma empresa de centralização de dados bancários que realiza programas de empregabilidade, que visam à capacitação de pessoas com deficiência e ao consequente aumento de competitividade dessas pessoas no mercado de trabalho.³⁰²

É prudente ressaltar que, sob a justificativa da constante necessidade de aperfeiçoamento do trabalhador e da polivalência dele exigida pelo mercado globalizado, o setor empresarial possui uma inclinação para desenvolver atividades ligadas ao desempenho dos empregados em seus locais de trabalho. No entanto, as

²⁹⁹ ASSOCIAÇÃO HORIZONTES. Desenvolvido pela Associação Horizontes. Disponível em: <<http://www.ah.org.br>>. Acesso em: 21 set. 2010.

³⁰⁰ LOSSO, Marlus Eduardo Faria. *A responsabilidade social da empresa na qualificação profissional do jovem*. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=98141>. Acesso em: 1 maio 2009. p. 112-113.

³⁰¹ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

³⁰² INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010. p. 43.

iniciativas empresariais sofrem críticas de estudiosos da área da educação, por serem intensamente voltadas ao treinamento de funções restritas à atividade produtiva da empresa, aproximando-se de um adestramento do trabalho e não de um ensino científico-tecnológico que o estimule à reflexão e ao pensamento crítico.

Cumprido ressaltar que a dualidade entre ensino geral e ensino profissionalizante é capaz de perpetuar o sistema de educação de castas, em que os desfavorecidos financeiramente são treinados para o trabalho manual e os abastados, para o trabalho intelectual.

Para *Kelma Jaqueline Soares*, ao se pensar em educação profissional, deve-se ter em mente não apenas a empregabilidade, “mas o conhecimento como habilidade de transformação”. Defende a autora que “isso possibilitaria o trabalho útil, distante da lógica da simples formação de mão de obra”, pois, pela formação profissional, “os sujeitos conquistariam a potencialidade criativa do conhecimento e também a cidadania.”³⁰³

Com críticas severas à concepção empresarial de que a educação profissional resume-se a treinamento, *Pedro Demo* assevera que

há pelo menos duas banalizações principais no campo da educação profissional: de um lado, sua redução a cursos rápidos, que não passam de reles treinamento; de outro, a fantasia lançada sobre a teleeducação, que também não ultrapassa o mero ensino. Se bem colocada, a educação profissional pode fazer o papel educativo da escola básica, se conseguir ir além da mera acomodação reprodutiva no sistema. Este, à medida que se torna competitivo, espera por um trabalhador que saiba pensar, mesmo que este saber pensar se bitole na faixa produtiva apenas. Entretanto, é possível aproveitar esta brecha para cultivar não só a qualidade formal, mas igualmente a qualidade política da educação. Esta perspectiva surge como a mais relevante frente ao futuro, porquanto, dentro de um mercado cada vez mais restritivo, as pessoas se educam, menos para encontrar um posto de trabalho, do que para saber confrontar-se com o mercado e levá-lo a alguma forma de redistribuição de renda. Assim, não se pode inculcar na educação profissional apenas a ligação com o mercado, aliás cada vez mais tênue, mas implicar, com particular força, o combate à pobreza política do trabalhador.³⁰⁴

Apesar de não ser objeto desta dissertação a análise da qualidade da formação profissional no país, seja aquela proporcionada pelo poder público, seja a proveniente da iniciativa empresarial, infere-se que as empresas que se preocupam em oferecer um aprendizado mais amplo, crítico e plural aos trabalhadores são as que mais

³⁰³ SOARES, Kelma Jaqueline. A formação profissional no Brasil e o debate da organização internacional do trabalho. *Educação Profissional: Ciência e Tecnologia*, Brasília, v. 2, n. 2, p. 231-239, jan./jul. 2008, p. 237.

³⁰⁴ DEMO, Pedro. Educação profissional, vida produtiva e cidadania. *Boletim do SENAC*, São Paulo, v. 24, n. 1, jan./abr. 2002.

contribuem para o incremento dos patamares de cidadania no país. Entretanto, é temerário esperar unilateralmente das empresas essa postura cidadã em termos de formação profissional, porque a educação, de um modo geral, deve ser tratada com extrema seriedade por todos os atores sociais, aí incluídos os agentes públicos, os sindicatos, os educadores e demais membros da sociedade civil.

Em suma, a formação profissional deve ser um instrumento de emancipação política do indivíduo e não uma forma de alienação e submissão às exigências do capital. Para tanto, o diálogo entre os interessados é indispensável.

4.2 CRECHES E PRÉ-ESCOLAS PARA FILHOS DE EMPREGADOS

Em compasso com os princípios da prioridade absoluta à infância e do valor social do trabalho, a Constituição de 1988 garante às trabalhadoras e trabalhadores assistência gratuita a seus filhos e dependentes, desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade, em creches e pré-escolas (art. 7º, XXV).³⁰⁵

Nesse sentido, *Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes* entende que o direito à creche é exigível do empregador durante os meses em que a criança está em fase de amamentação.³⁰⁶ Sua interpretação baseia-se no teor do art. 389, §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

[...]

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da **amamentação**.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.³⁰⁷

³⁰⁵ BRASIL, 1988.

³⁰⁶ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. A efetivação do direito à creche no Brasil. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XX, n. 40, set. 2010. p. 51.

³⁰⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2011. Grifo nosso.

A Portaria nº 3.296/86 do Ministério do Trabalho e Emprego dispõe que, em substituição ao fornecimento direto de creche, a empresa poderá adotar o sistema de reembolso-creche (auxílio-creche), desde que as condições de sua concessão estejam previstas em acordo ou convenção coletiva e que obedecem às seguintes regras:

Art. 1º [...]

I - o reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade; II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade; III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados; IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.³⁰⁸

Após o período da amamentação, defende *Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes* que, em regra, esse direito passa a ser exigível apenas do Estado, mas pode ser aprimorado por lei, a qual poderá estabelecer contribuição dos empregadores e trabalhadores para garantir a sustentabilidade do sistema. A autora menciona que a responsabilidade empresarial pelo custeio de creches pode ser exigível se houver negociação coletiva ou em casos de uma demanda específica criada pela própria empresa, como no exemplo de grandes empresas situadas em pequenos municípios.³⁰⁹

Em que pese a aludida obrigação ser atribuída ao Estado (após a fase lactente), há casos de empresas que, em decorrência da insuficiência da quantidade de creches e pré-escolas existentes na rede pública,³¹⁰ financiam a implantação e manutenção dessas instituições para os filhos de seus empregados. É crucial

³⁰⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986. Autoriza as empresas e empregadoras a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 da CLT. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 set. 1986. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1986/p_19860903_3296.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2011.

³⁰⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. A efetivação do direito à creche no Brasil. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XX, n. 40, set. 2010. p. 56.

³¹⁰ JORNAL DE BRASÍLIA. 87% das mães sem apoio: faltam creches no Brasil. *Educação*. 2008. Disponível em: <<http://www.contee.org.br/noticias/educacao/nedu488.asp>>. Acesso em: 2 fev. 2011.

ressalvar que essa cooperação empresarial pode não ser onerosa para a empresa, uma vez que 6% do seu imposto de renda anual pode ser destinado a projetos de apoio à infância e juventude.³¹¹

Destaca-se, ainda, que, no modelo de balanço social proposto pelo Ibase, no item 'indicadores sociais internos', há um campo específico para a descrição do valor em reais investido pela empresa em creches ou auxílio-creche.

A Lei nº 8.118/98, que instituiu, no âmbito do Município de Porto Alegre, o Selo de Cidadania para as empresas que apresentarem balanço social, estabelece que um dos indicadores obrigatórios do balanço social deverá indicar outros benefícios oferecidos aos empregados, tais como: seguros, empréstimos, gastos com atividades recreativas, transportes e **creches**.³¹²

Ressalta-se, ainda, que a Norma Brasileira de Contabilidade nº 15 determina que sejam mencionados eventuais gastos com creches ou auxílios-creche no item referente à remuneração e benefícios concedidos aos empregados, administradores, terceirizados e autônomos.³¹³

Cumpra observar que, no conjunto de indicadores de responsabilidade social elaborado pelo Instituto Ethos, questiona-se, no item 'compromisso com o desenvolvimento infantil', se a empresa oferece aos empregados (mulheres e homens) de todos os níveis hierárquicos creche no local de trabalho ou por rede conveniada, conforme determina a lei; e se oferece auxílio para a educação dos filhos. Isso porque é salutar a toda a sociedade que as empresas colaborem com o cuidado e bem-estar dos filhos de seus empregados, seja pelo pagamento de auxílio-creche ou pela manutenção de creches e pré-escolas próprias ou de instituições conveniadas, demonstrando, dessa forma, seu compromisso social com o desenvolvimento infantil e, conseqüentemente, com a qualidade de vida dos trabalhadores.

³¹¹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. A efetivação do direito à creche no Brasil. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XX, n. 40, set. 2010. p. 56. Vide art. 260 da Lei nº 8.069/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 1990b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011).

³¹² PORTO ALEGRE. Lei nº 8.118, de 5 de janeiro de 1998. Cria o Balanço Social das Empresas estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Porto Alegre, RS, 9 jan. 1998., grifo nosso.

³¹³ CONSELHO NACIONAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução nº 1.003, de 19 de agosto de 2004. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 set. 2004. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2004/001003>. Acesso em: 2 maio 2011.

4.3 SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

A preocupação com o meio ambiente de trabalho é tipicamente pós-moderna, pois, com a intensa urbanização e industrialização, multiplicaram-se os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, tanto de natureza física quanto psíquica.

A OIT possui diversas convenções sobre o tema, entre as quais, destacam-se as de número 42 (doenças profissionais, de 1934), 139 (câncer profissional, de 1974), 148 (contaminação do ar, ruído e vibrações, de 1977), 155 (segurança e saúde dos trabalhadores, de 1960) e 174 (prevenção de acidentes industriais maiores, de 1993), que vislumbram os valores socioambientais sob a perspectiva do respeito à dignidade humana, afastando a concepção monetária da saúde dos trabalhadores. Merece destaque o Capítulo 29 da Agenda 21, que trata do fortalecimento do papel dos trabalhadores e de seus sindicatos na reivindicação de ambientes de trabalho seguros, limpos e saudáveis.³¹⁴

Nessa conjuntura proambiental, a Constituição de 1988 enaltece a importância do meio ambiente, nos termos que se seguem:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.³¹⁵

O texto constitucional inseriu o ambiente de trabalho no conceito de meio ambiente:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei; [...] III – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do **trabalho**.³¹⁶

Não se pode perder de vista que o direito ao meio ambiente do trabalho salubre também está contido no art. 6º da Constituição, que inclui no rol dos direitos sociais o

³¹⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Agenda 21*. Rio de Janeiro: ONU, 1992.

³¹⁵ BRASIL, 1988.

³¹⁶ Ibidem., grifo nosso.

direito genérico à saúde.³¹⁷ Regra específica pode ser observada no art. 7º, inciso XXII:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.³¹⁸

No âmbito infraconstitucional, também se constata inúmeros dispositivos sobre a matéria. Por exemplo, o art. 3º da Lei nº 6.938/81 (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente) assim define o meio ambiente:

Art. 3º Para os fins previstos nesta lei entende-se por:
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.³¹⁹

Por sua vez, o art. 6º, § 3º, da Lei nº 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) regulamenta procedimentos que envolvem a saúde do trabalhador:

Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):
I - a execução de ações: [...] c) de saúde do trabalhador
§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:
I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;
II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;
III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;
IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;
V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

³¹⁷ BRASIL, 1988.

³¹⁸ BRASIL, 1988.

³¹⁹ Idem. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

- VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;
- VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e
- VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.³²⁰

Ainda nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Título II, Capítulo V, trata da Segurança e Medicina do Trabalhador.³²¹ Quanto à incumbência das empresas em zelar pelo meio ambiente de trabalho, destaca-se o art. 157:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.³²²

Em complemento, há as Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo MTE, num total de trinta e três em vigor atualmente. Como exemplos, citam-se a NR 05 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), NR 06 (Equipamentos de Proteção Individual – EPI), NR 07 (Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional), NR 09 (Programas de Prevenção de Riscos Ambientais), NR 15 (Atividades e Operações Insalubres), NR 17 (Ergonomia) e NR 25 (Resíduos Industriais).

Em que pese todo esse aparato normativo visando à garantia de um meio ambiente laboral seguro e saudável, ainda é alto o descaso do empresariado quanto à integridade física e mental dos trabalhadores. De acordo com seu anuário, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) registrou 653 mil acidentes de trabalho em 2007, 27,5% a mais do que em 2006.³²³

³²⁰ BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 set. 1990c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011.

³²¹ Idem., 1943.

³²² Idem., 1943.

³²³ Idem., Ministério da Previdência Social. *Previdência social*. 2009c. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br>>. Acesso em: 11 maio 2011.

No que tange à responsabilidade social das empresas no campo das relações de trabalho, é possível afirmar que, em regra, os padrões de certificação, guias e demais diretrizes consideram a proteção do meio ambiente de trabalho indispensável para que uma empresa seja declarada socialmente responsável.

A norma SA 8000 prevê como requisito de responsabilidade social o comprometimento com a saúde e segurança dos trabalhadores, estabelecendo os seguintes critérios:

3. SAÚDE E SEGURANÇA. Critérios:

3.1 A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar medidas eficazes para prevenir acidentes e danos potenciais à saúde dos trabalhadores que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente do local de trabalho e, tendo-se em mente o conhecimento prevalente da indústria e de quaisquer perigos específicos;

3.2 A empresa deve nomear um representante da alta administração para ser responsável por assegurar um ambiente seguro e saudável do local de trabalho para todo o pessoal e por implementar os elementos de Saúde e Segurança deste padrão;

3.3 A empresa deve fornecer ao pessoal, de forma regular, instruções eficazes de saúde e segurança, inclusive instruções no próprio local de trabalho e, quando necessário, instruções específicas da tarefa. Tais instruções devem ser repetidas para o pessoal novo e realocado e nos casos onde ocorreram acidentes.

3.4 A empresa deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança do pessoal. A empresa deve manter registros escritos de todos os acidentes que ocorram no local de trabalho e nas residências e propriedades controladas pela empresa.

3.5 A empresa deve fornecer ao pessoal, assumindo esses custos, equipamentos de proteção individual. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho, a empresa deve fornecer primeiros socorros e assistir ao trabalhador na obtenção de tratamento e acompanhamento médicos.

3.6 A empresa deve se comprometer a avaliar todos os riscos em relação a mães recentes e grávidas, que surjam de suas atividades no trabalho, e assegurar que todas as medidas possíveis sejam tomadas para remover ou reduzir quaisquer riscos à sua saúde e segurança.

3.7 A empresa deve proporcionar, para uso por todo o pessoal, acesso a banheiros limpos, acesso à água potável e, quando aplicável, acesso a instalações sanitárias para armazenamento de alimentos.

3.8 A empresa deve assegurar que quaisquer instalações de dormitório fornecidas ao pessoal sejam limpas, seguras e atendam às necessidades básicas do pessoal.³²⁴

Por sua vez, a ISO 26000 (item 6.4.4.2) cita a jornada de trabalho não extenuante, descansos semanais, feriados, saúde e segurança do trabalho entre as

³²⁴ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI). SA 8000. Nova Iorque: SAI, 2008. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdPortugese.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2010.

condições mínimas para a caracterização do trabalho decente. Nota-se que essa norma é explícita, em seu item 6.4.6.1, quanto à inclusão da saúde mental no significado de saúde e segurança do trabalho. O guia prescreve (item 6.4.6.2) que a empresa deverá se esforçar para eliminar fatores psicológicos no local de trabalho que contribuam para que o trabalhador sofra de estresse e outras doenças de cunho emocional.³²⁵

Não obstante a garantia de um ambiente de trabalho saudável estar na pauta teórica da RSE, há notícias de que empresas multinacionais situadas no Brasil estiveram envolvidas recentemente com práticas que ofendem a saúde física e mental de trabalhadores.

Serão aqui citados quatro exemplos de empresas que foram eleitas pela *Revista Guia Exame 2010*³²⁶ como empresas-modelo em sustentabilidade. O primeiro caso refere-se a uma empresa do ramo de mineração e siderurgia, que, segundo a *Revista Guia Exame 2010*, vem tomando uma série de medidas para manter a sustentabilidade da região em que desenvolve suas atividades produtivas. Entre elas, a empresa:

- 1 – Criou um conselho para discutir com a população e o poder público o desenvolvimento do município;
- 2 – Definiu com a ajuda de especialistas dezenas de indicadores de sustentabilidade que devem nortear as políticas públicas locais e os publicou na Internet para que eles possam ser acompanhados por qualquer pessoa;
- 3 – Criou um fundo para financiar empreendimentos e ações sociais que são definidos por representantes do município;
- 4 – Negocia com as populações próximas à operação da mina compensações financeiras para problemas como redução da caça e poluição sonora;
- 5 - Financia voluntariamente a preservação de 12 milhões de hectares de mata nativa em parques e florestas nacionais que cercam o município [...].³²⁷

Entretanto, a empresa foi condenada, em ação proposta perante a Justiça do Trabalho, a pagar adicional de periculosidade de 30% da remuneração a todos os empregados representados pelo sindicato profissional, pelo fato de esses trabalhadores executarem tarefas diárias com equipamentos energizados, envolvendo perigo de carga elétrica.³²⁸ Registra-se que, no relatório de sustentabilidade 2009-

³²⁵ ABNT, 2010.

³²⁶ *GUIA EXAME SUSTENTABILIDADE 2010*. São Paulo: Abril, 2010.

³²⁷ *Ibidem.*, p. 125.

³²⁸ Trata-se do Processo nº 596740-55.1999.5.16.0001. Segundo andamento processual de 16 de maio de 2011, a empresa interpôs recurso extraordinário, que ainda está pendente de julgamento. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 596740-55.1999.5.16.0001*. Disponível em:

2010 dessa empresa, não há qualquer informação específica sobre a implantação de mecanismos de proteção para trabalhadores vulneráveis à carga elétrica.

Assim, é forçoso indagar como uma empresa que se declara engajada no desenvolvimento sustentável leva anos para reconhecer os níveis de risco à integridade física a que estão expostos seus trabalhadores? O ideal seria que as condições de periculosidade fossem suprimidas por meio de investimento em tecnologia menos agressiva, porém a monetarização da saúde do trabalhador ainda é vista como legítima pela ordem jurídica nacional.

O segundo caso refere-se a uma indústria fabricante de produtos eletroeletrônicos, que pretende aprimorar, até 2015, em 50% a eficiência energética de seus produtos, substituindo o vapor de mercúrio por vapor de sódio ou LEDs para a fabricação de lâmpadas; com isso, almeja consumir menos energia e, assim, contribuir para o desenvolvimento sustentável.³²⁹ No entanto, é curioso observar que, em nenhum momento, essa empresa esclarece que o uso de mercúrio é prejudicial à saúde humana, sendo capaz de causar aos trabalhadores que lidam diariamente com o referido elemento químico doenças como o câncer e transtornos mentais.

Verifica-se que essa empresa foi condenada pela Justiça do Trabalho a reintegrar um empregado em função compatível com seu estado de saúde em unidade fabril ativa; o trabalhador adquiriu tendinite dos ombros, patologia da coluna cervical e intoxicação crônica, essa última ocasionada por trabalhar exposto ao agente mercúrio, de modo habitual e permanente, não ocasional, nem intermitente, por mais de dez anos. Segundo as provas dos autos, o reclamante foi diagnosticado, pela equipe médica do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP), com depressão, sinais claros de diminuição da capacidade mental, alterações persistentes nas baterias de testes neuropsicológicos, distúrbios de coordenação psicomotora e alterações da memória, atenção e concentração.³³⁰

Tramita, perante o Ministério Público do Trabalho, inquérito civil, em que a empresa em tela vem sendo investigada pelo uso irregular de mercúrio e no qual a

<http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=79421&ano_int=1999&qtd_acesso=2226297>. Acesso em: 16 maio 2011).

³²⁹ *GUIA EXAME SUSTENTABILIDADE 2010*. São Paulo: Abril, 2010. p. 156.

³³⁰ Trata-se do Processo nº 01562008820105020362. Segundo andamento processual de 16 de maio de 2011, a empresa interpôs recurso ordinário, que ainda está pendente de julgamento (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011).

Associação dos Expostos e Intoxicados por Mercúrio Metálico (ABEIMM) pleiteia que sejam tomadas providências no sentido de impor à empresa a continuidade de concessão de plano de saúde a ex-empregados infectados.³³¹

O terceiro caso refere-se a uma empresa do ramo supermercadista que tem feito grandes investimentos, na área ambiental, voltados ao desenvolvimento sustentável. A empresa também se preocupa com a sua cadeia produtiva, tentando convencer seus principais fornecedores a aliar redução de custos a práticas sustentáveis. Quanto às relações de trabalho, a Revista indica que a empresa, em 2009, treinou 75% de seus empregados sobre o consumo consciente.³³²

Não obstante a empresa declarar-se ambientalmente correta, seu comprometimento no que se refere ao meio ambiente de trabalho saudável parece não alcançar idêntico grau. Em 2010, o Ministério Público do Trabalho propôs ação civil pública em face dessa empresa, em razão de abuso de poder diretivo e assédio moral provocado aos seus empregados.

Tal iniciativa ocorreu em função de um contingente de 18 denúncias feitas por empregados da rede supermercadista, nas quais os trabalhadores relataram que sofriam perseguições, constrangimentos morais (termos como 'burro', 'incompetente' e 'incapacitado' eram utilizados), ridicularização dos trabalhadores perante os clientes, cobranças em excesso e demissões injustificadas; que o uso do banheiro era controlado, sendo constantes os gestos de desprezo, ameaças e revistas; e que os supervisores faziam comparações de cunho jocoso entre baianos e paulistas no que tange ao desempenho profissional.

Na ação, o MPT requereu a imediata suspensão das práticas abusivas e irregularidades, exigindo a instauração de um programa para a cessação do assédio moral, bem como a elaboração de material educativo, campanhas e palestras semestrais, e a criação de uma ouvidoria interna na empresa para denúncias dessa modalidade.³³³

Em que pese a existência dessas acusações, o relatório de sustentabilidade de 2010 (exercício 2009) da empresa não menciona qualquer atitude no sentido de

³³¹ Trata-se do Inquérito Civil nº 000199.2007.02.001/5-60, em trâmite perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região.

³³² *GUIA EXAME SUSTENTABILIDADE 2010*. São Paulo: Abril, 2010. p. 166.

³³³ Trata-se do Processo nº 0001192-39.2010.5.05.0038, que, segundo andamento processual em 16 de maio de 2011, está pendente de julgamento (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011).

realizar programas de conscientização contra o assédio moral ou outras formas de evitar ou reduzir agressões psíquicas aos trabalhadores.

O último caso refere-se a uma empresa do ramo financeiro, que investiu 380 milhões de reais em ações sociais, ambientais e de educação em 2009. Ademais, essa empresa avalia e monitora, por indicadores, os impactos ambientais diretos e indiretos de suas operações, estabelecendo metas de melhoria.³³⁴ Contudo, não divulga qualquer tipo de investimento por ela realizado no que concerne à proteção da saúde mental de seus trabalhadores.

A empresa foi condenada pela Justiça do Trabalho pela prática de assédio moral contra seus empregados, em razão de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho. Na sentença, há a determinação de que ela cumpra uma série de obrigações para inibir a prática assediante, além da condenação em pagamento de compensação pecuniária pelo dano moral coletivo causado – a ação traz trechos de depoimentos em que os empregados do banco relatam que um gerente “gritava com os caixas” e que o agir agressivo dele desestabilizava o andamento dos trabalhos. Há, ainda, a informação de que o banco, ao invés de adotar providências, elegeu o silêncio e a omissão, mantendo a relação contratual de trabalho com o assediador por 20 anos.

A sentença condenou o banco à publicação de 12 notas nos três jornais de maior circulação da Bahia, três a cada final de semana, em edições de sexta-feira, sábado e domingo, além de uma campanha veiculada durante seis meses, nas três emissoras de televisão mais assistidas no Estado, com duração mínima de um minuto (seis por dia), a fim de esclarecer que o assédio moral, que se caracteriza por humilhações, ofensas verbais e desrespeito contínuo a trabalhadores subordinados, é inconstitucional, devendo ser coibido pelas empresas e pelo poder público.³³⁵

Igualmente, o relatório de sustentabilidade de 2010 da empresa não traz quaisquer informações sobre esforços no sentido de inibir o assédio moral ou práticas similares.

Diante dos casos narrados e, principalmente, pelo fato de as empresas referenciadas não incluírem em seus relatórios de sustentabilidade qualquer iniciativa que demonstre que não coadunam com as irregularidades apontadas, percebe-se que

³³⁴ *GUIA EXAME SUSTENTABILIDADE 2010*. São Paulo: Abril, 2010. p. 136.

³³⁵ Trata-se do Processo nº 0084300-30.2008.5.05.0007. Segundo andamento processual de 16 de maio de 2011, a empresa interpôs recurso de revista, que está pendente de julgamento (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011).

a preocupação com a saúde e a segurança dos trabalhadores ainda não é prioridade para essas empresas, o que, a nosso ver, é lamentável, pois a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores, por ter natureza de direito humano fundamental, deve constar nas metas empresariais para se alcançar a responsabilidade social.

4.4 VIGILÂNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA PRODUTIVA

Se, por um lado, a globalização da produção pode ser fator de redução de custos, por outro, traz maior visibilidade quanto aos processos produtivos. Assim, as grandes marcas têm a sua imagem afetada por eventuais práticas negativas decorrentes da fabricação de suas mercadorias, pois, ainda que as principais multinacionais não sejam diretamente responsáveis, a opinião pública as vê como beneficiárias dessas práticas.³³⁶

Nesse contexto, a vigilância das práticas laborais concernentes à cadeia de fornecimento tem sido a resposta de determinadas empresas à sociedade, podendo ser a cadeia de fornecimento (ou cadeia de suprimentos) definida pelo conjunto de empresas, incluindo fornecedoras, empresas-clientes e provedoras de logística, que funcionam em rede para a fabricação e distribuição de um determinado produto ou serviço.

A gestão sustentável da cadeia de fornecimento – *green/sustainable supply chain management* – configura-se na exigência, por parte de empresas-sede, clientes ou tomadoras de serviços, de que as empresas “filiais”, subsidiárias, fornecedoras, terceirizadas, contratadas ou subcontratadas desempenhem boas práticas socioambientais. Ressalte-se que, no Brasil, o tema ainda não é tão explorado quanto no exterior, em que o conceito está mais desenvolvido.³³⁷

Carolina Glan Durán usa a expressão ‘subcontratação socialmente responsável de atividades e serviços’, classificando-a como um dos conteúdos essenciais da RSE,

³³⁶ RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción. In: RODRÍGUEZ, Ricardo José Escudero (Coord.). *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Espanha: Ediciones Cinca e Comisiones Obreras, 2010. p. 487-513. p. 488.

³³⁷ NASCIMENTO, Luis Felipe; LEMOS, Ângela Denise da Cunha; MELLO, Maria Celina Abreu de. *Gestão socioambiental estratégica*. Porto Alegre: Bookman, 2008. p. 188-189.

pela qual uma empresa privada ou pública gere, de forma socialmente responsável, sua rede de empresas contratadas e subcontratadas (mais ou menos ampla, segundo as circunstâncias ou as condicionantes legais aplicáveis), independentemente de essas empresas estarem localizadas no mesmo país (subcontratação interna) ou em outros (subcontratação internacional).³³⁸

A respeito da natureza jurídica (se ato voluntário ou dever legal), o ordenamento brasileiro não é explícito quanto à obrigatoriedade ou não da vigilância da cadeia de fornecimento. Para *Fabiane Bessa*, “a lei brasileira não obriga a que a empresa se responsabilize por todo o ciclo de vida de seu produto.” A autora assevera que, se a própria empresa assume o compromisso de desempenhar esse monitoramento, assim o faz de forma voluntária, como uma típica expressão de responsabilidade social.³³⁹

Entretanto, já existem decisões judiciais em sentido contrário, conforme notícia que se transcreve:

PROCESSADORA DE SUCO É RESPONSÁVEL PELA SEGURANÇA DE COLHEDORES DE LARANJA. *Por José Francisco Turco*

A responsabilidade pelo cumprimento das normas trabalhistas de saúde e segurança também se estendem ao beneficiário final da força de trabalho que se apropria da energia produtiva do trabalhador. Esse foi o entendimento unânime da 2ª Câmara do TRT da 15ª Região, sediado em Campinas, ao julgar recurso interposto por uma empresa produtora de sucos que tentava anular multa a ela imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A autuação se deu pelo não fornecimento de botinas e luvas para colheita a trabalhadores de uma fazenda produtora de laranjas processadas pela recorrente. Tentando afastar a punição, a agroindústria ajuizou uma ação anulatória de débito fiscal, que acabou sendo julgada improcedente pela 1ª Vara do Trabalho de Catanduva, município a 300 quilômetros de Campinas. Segundo a relatora do processo no TRT, desembargadora Mariane Khayat, existe clara evidência de que a indústria não é mera compradora das frutas. A magistrada reforça que as grandes empresas de suco como a requerente são as que diretamente se beneficiam da mão de obra dos empregados rurais, em especial dos colhedores de laranja, ‘o que torna sua responsabilidade pela saúde do trabalhador moralmente incontestável e juridicamente inafastável, de acordo com o princípio da boa-fé objetiva’. Para a desembargadora, é ‘fato notório, de repercussão nacional, que as empresas de suco na região do cultivo da laranja, historicamente, não pouparam esforços em tentar eximir-se das responsabilidades trabalhistas decorrentes da sua atividade econômica’. [...].³⁴⁰

³³⁸ DURÁN, Carolina Gala. La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral? In: *TEMAS laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social* n. 105. Espanha: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010. p. 13-47. p. 14.

³³⁹ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 141.

³⁴⁰ TURCO, José Francisco. Processadora de suco é responsável pela segurança de colhedores de laranja. *Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. 2009. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/noticias/noticias/not_20090909_02.html>. Acesso em: 28 abr. 2011.

Convém citar o Projeto de Lei nº 603/2011, que objetiva alterar a CLT para responsabilizar, de forma solidária, indústrias que compram carvão vegetal de empregadores que praticam abusos contra os trabalhadores e que garantem o abastecimento de matéria-prima para o setor.³⁴¹

Não obstante ser um tema jurídico de extrema relevância na atualidade, este estudo não analisará a questão da compulsoriedade ou não do controle da cadeia de fornecimento, pois tal reflexão demandaria uma extensão maior diante da complexidade da matéria. Portanto, o foco será o viés voluntário da gestão social da cadeia produtiva e seus mecanismos de estímulo e controle.

A gestão socialmente responsável da cadeia produtiva pode ser implantada, entre outras maneiras, pela inclusão de cláusulas sociais nos respectivos contratos comerciais; mediante a previsão, em negociação coletiva, da obrigação de que as multinacionais exijam a observância de padrões sociais mínimos por parte de suas contratadas; ou pela aplicação de códigos de conduta empresariais a toda a cadeia de suprimentos.

Wilfredo Sanguinetti Raymond destaca que a sucessão de contratos entre as multinacionais e as empresas colaboradoras gera um controle mais econômico do que jurídico das primeiras em relação às últimas, uma vez que a líder da rede é capaz de influenciar a atuação das demais integrantes.³⁴² Essa influência adquire caráter coercitivo quando inserida explicitamente como condicionante contratual; dessa forma, o cumprimento de padrões sociais pela contratada torna-se dever jurídico e não mera liberalidade.³⁴³ Essa exigência contratual de boas práticas sociais pode ocorrer em

³⁴¹ O Deputado Relator, Sr. Rubens Bueno, apresenta as seguintes razões para a propositura do projeto: “ainda que as siderúrgicas não figurem como empregadoras dos carvoeiros, justificam este projeto de lei os modernos princípios de responsabilidade social que devem nortear a comunidade empresarial, no sentido de assumir compromissos públicos com as condições sociais e ambientais na cadeia produtiva, além de promover valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho e a preservação do meio ambiente.” (BRASIL. Projeto de Lei nº 603, de 24 de fevereiro de 2011. Acrescenta o art. 455-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre responsabilidade solidária nos contratos de trabalho em carvoarias. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 25 fev. 2011e. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/844858.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2011).

³⁴² RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción. In: RODRÍGUEZ, Ricardo José Escudero (Coord.). *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Espanha: Ediciones Cinca e Comisiones Obreras, 2010. p. 504.

³⁴³ *Ibidem.*, p. 506-509.

cascata, isto é, nos demais níveis da cadeia produtiva, o que se dá quando empresas contratadas também exigem boas condutas das subcontratadas.³⁴⁴

Há muitos setores em que a maior parte do processo produtivo é realizada por empresas subcontratadas, sendo as empresas líderes responsáveis apenas pelo desenho, planejamento, *marketing* e comercialização do produto, a exemplo dos setores têxteis e de confecção.³⁴⁵

Diante dessa realidade, entidades sindicais de diferentes países associam-se e formam sindicatos internacionais que celebram acordos com representantes das empresas multinacionais,³⁴⁶ com o fito de assegurar condições de trabalho dignas em todo o ciclo produtivo. No entanto, *Wilfredo Sanguinetti Raymond* adverte que esses acordos são, geralmente, firmados apenas com as empresas-matriz, não gerando obrigações jurídicas para as filiais, pois, entre as empresas de grupos de dimensão transnacional, há unidade econômica, mas não unidade jurídica. Ademais, salienta o autor que esses sindicatos internacionais não são oficiais e, portanto, não são legítimos representantes dos diferentes grupos de trabalhadores.³⁴⁷

Todavia, relata *Raymond* haver empresas multinacionais que impõem a colaboradores, contratados e sócios comerciais a adesão aos referenciados acordos internacionais como requisito para a contratação. Desse modo, esses acordos deixam de ser protocolos de intenções e ganham força vinculante.

Nas palavras do autor:

*Los acuerdos marco internacionales representan en la actualidad bastante más que meras declaraciones de intención favorables al respeto un núcleo básico de derechos laborales por parte de las empresas multinacionales. En realidad, como se ha puesto de manifiesto, estos pactos constituyen ahora mismo el único instrumento capaz de superar la barrera representada por la soberanía de los Estados, garantizando la aplicación de las normas internacionales del trabajo en las que suelen estar basados, si no a todos los trabajadores el mundo, al menos al conjunto de los que participan en los mismos procesos productivos globales, sin importar su ubicación geográfica o la personificación del sujeto para el que desarrollan su labor.*³⁴⁸

³⁴⁴ RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción. In: RODRÍGUEZ, Ricardo José Escudero (Coord.). *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Espanha: Ediciones Cinca e Comisiones Obreras, 2010. p. 510.

³⁴⁵ Ibidem., p. 501.

³⁴⁶ Ibidem., p. 496.

³⁴⁷ Ibidem., p. 496-497.

³⁴⁸ Ibidem., p. 511.

Outro instrumento de aprimoramento da gestão social da cadeia de fornecimento são os códigos de ética, que, conforme anteriormente mencionado, servem para explicitar as normas morais vigentes na empresa, indicar modos de solucionar conflitos, atribuir responsabilidades e orientar as decisões e a conduta dos que trabalham para a empresa. Existem multinacionais que exigem de suas colaboradoras o respeito às normas previstas em seus códigos de conduta, o que pode ser verificado pela exigência de certificações.

Carolina Gala Durán menciona o exemplo de empresa multinacional do ramo de vendas de confecções (vestuário) que conta com auditores que realizam controles regulares quanto à qualidade das condições laborais nas fábricas fornecedoras e subcontratadas. A autora descreve que,

*durante esas auditorías, el auditor revisa los contratos de trabajo, los horarios, las listas de salarios y otra documentación; prestándose especial atención a las condiciones de trabajo y a los derechos de los trabajadores (por ejemplo, el auditor revisa el horario laboral y comprueba que los trabajadores reciben el salario que les corresponde; valora las condiciones de la fábrica realizando entrevistas a los empleados; la dirección es entrevistada para conocer el sistema directivo y las rutinas de la fábrica; se inspeccionan las instalaciones para evaluar la seguridad contra incendios y el entorno laboral físico [...]). Tras cada auditoría se concede a la fábrica un tiempo determinado para presentar un plan de acción con medidas para paliar las eventuales deficiencias.*³⁴⁹

Há alguns sistemas de auditoria que possuem mecanismos de reclamação e mediação, pelos quais trabalhadores, comunidades e outros interessados podem ver solucionadas eventuais violações ao código de conduta. Nesse sentido, *Michael Blowfield* e *Alan Murray* citam o exemplo de uma multinacional fabricante de tênis, que foi uma das primeiras a adotar esse sistema de reclamação, possibilitando que trabalhadores de sua unidade na Indonésia enviassem formulários, de forma anônima, em envelopes cujas despesas de correspondência eram previamente pagas pela empresa, para a sede da multinacional nos Estados Unidos.³⁵⁰

Prega-se, também, a necessidade de rastreabilidade do produto para torná-lo sustentável, ou seja, o produto deve, “em todo o seu ciclo de vida”, seguir “procedimentos ambientalmente corretos e socialmente justos, tanto nas atividades de

³⁴⁹ DURÁN, Carolina Gala. La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral? In: *TEMAS laborales*: revista andaluza de trabajo y bienestar social n. 105. Espanha: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010. p. 27.

³⁵⁰ BLOWFIELD, Michael; MURRAY, Alan. *Corporate responsibility*: a critical introduction. New York: Oxford University Press, 2008. p. 121.

produção como de apoio, na empresa que o produz e em sua cadeia de valor, sendo também economicamente viável.”³⁵¹

Zadek afirma que essa preocupação com as redes produtivas é intrínseca à cidadania corporativa:

*Corporate citizenship will only be effective if and where it evolves to a point where business becomes active in promoting and institutionalizing new global governance frameworks that effectively secure civil market behavior. Leading civil corporations will be those that go beyond getting their own house in order, and actively engage in promoting governance frameworks that enable, and if necessary enforce, the wider business community to address, effectively and without contradiction, the aspirations underpinning sustainable development.*³⁵²

Contudo, admite-se que os procedimentos de auditoria da responsabilidade social representam despesas consideráveis, especialmente para fornecedores de pequeno e médio porte. Uma solução para possibilitar financeiramente essas auditorias seria a associação de grandes empresas, a fim de assumir parte desses custos, por possuírem interesse direto em evitar riscos de publicidades negativas e, dessa forma, preservar a imagem de suas marcas. Além disso, diante das pressões públicas e para garantir a lisura da cadeia produtiva, as empresas tendem a estabelecer relações mais longas, com uma quantidade menor de fornecedores.³⁵³

Na publicação *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*, a OIT critica a indiferença de algumas multinacionais, que, em regra, não se preocupam com as questões trabalhistas em seus contratos comerciais. Por vezes, esses contratos são incompatíveis com quaisquer esforços de fornecedores em submeter seus empregados a padrões trabalhistas dignos, pois prazos curtos, redução de custos e alta produtividade são cobrados dos fornecedores. Essas exigências, de acordo com a OIT, são obstáculos para alcançar melhores condições de trabalho, dando-se atenção insuficiente à necessidade de divisão de responsabilidades.³⁵⁴

³⁵¹ ALIANÇA CAPOAVA. *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?* São Paulo: GIFE, 2010. Disponível em: <http://site.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alian%C3%A7a_capoava_2010.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010. p. 17.

³⁵² ZADEK, Simon. *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*. London: Earthscan, 2001. p. 221.

³⁵³ BHANDARKAR, Malika; ALVAREZ-RIVERO, Tarcisio. From supply chains to value chains: a spotlight on CSR. In: UNITED NATIONS. *Industrial development for the 21st century: sustainable development perspectives*. New York: United Nations, 2007. p. 400-401.

³⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Governance, international law & corporate social responsibility*. Researchs series 116. Genebra: OIT, 2008. p. 167.

No entanto, ainda que a observância da responsabilidade social no que tange ao integral ciclo de vida do produto não seja o retrato da maioria das empresas, o movimento da RSE está se aperfeiçoando e se expandindo, com exigência de maior transparência e probidade, o que faz crescer a expectativa de que um dia se torne regra para o mercado. A proatividade social de certas empresas, quando procedida com objetividade e retidão, mostra-se hábil em permitir que o consumidor eleja bens e serviços, seguindo parâmetros que considerem a sustentabilidade social.

Em que pese, no Brasil, a maior parte dos direitos trabalhistas terem *status* constitucional e embora o país tenha ratificado as principais convenções da OIT, a eficácia jurídica desses direitos não corresponde à sua eficácia social, sendo ainda árdua a batalha de sindicatos e órgãos oficiais pela concretização do trabalho decente.

A responsabilidade social vista de um modo mais amplo, ou seja, abrangendo toda a cadeia de fornecimento, pode ser um elemento capaz de reverter esse quadro. Sob esse ângulo, os consumidores, as associações, os sindicatos e os entes públicos são fundamentais para que o movimento ético-empresarial funcione efetivamente.

Malika Bhandarkar e Tarcisio Alvarez-Rivero versam sobre essa necessidade de cobrança social:

An enabling environment for CSR is created if business is pushed to act by the presence of pressure actors like the government, institutional investors, NGOs and consumers. Depending on the nature and extent of those stringent CSR codes on the part of their suppliers, whether in developed or developing countries [...]. Governments have a significant role to play in shaping the public policy environment in which business operate. Apart from playing the role of regulator, governments can actively engage in promoting CSR as consumers [...]. A number of governments, including Canada, Switzerland, USA and the United Kingdom, have initiated 'green' procurement programs, focusing on a variety of goods and services. Also, a number of government have used public procurement to advance targeted social goals, such as decent employment, anti-discrimination and human rights.³⁵⁵

O Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, lançado em 2005, é um exemplo da atuação da sociedade civil em sinergia com o poder público. As empresas que aderem ao Pacto comprometem-se a restringir vínculos comerciais com pessoas jurídicas e físicas de suas respectivas cadeias produtivas que possam estar

³⁵⁵ BHANDARKAR, Malika; ALVAREZ-RIVERO, Tarcisio. From supply chains to value chains: a spotlight on CSR. In: UNITED NATIONS. *Industrial development for the 21st century: sustainable development*

envolvidas na exploração de trabalho degradante ou mão de obra escrava. Cabe informar que o Comitê de Coordenação e Monitoramento do aludido pacto é constituído pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, pelo Instituto Observatório Social, pela ONG Repórter Brasil e pela OIT.³⁵⁶

Em 2008, por exemplo, dezenove frigoríficos filiados ao Sindicato das Indústrias de Frigoríficos do Estado de Mato Grosso (SINDIFRIGO) assinaram um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) perante o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público do Estado do Mato Grosso, pelo qual assumiram oficialmente compromisso escrito de aderir ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo.³⁵⁷

Além disso, tem sido articulada, “com entidades da sociedade civil, empresários e organismos internacionais, a extensão do Pacto para outros países, como Bolívia, Paraguai, Peru”, a criação de um Pacto Sul-Americano pela Erradicação do Trabalho Escravo, pois, “se a exploração do trabalho é transnacional, as ações pelos direitos dos trabalhadores também devem ser.”³⁵⁸

Outro projeto relativo à gestão sustentável da cadeia produtiva, idealizado pela Rede Nossa São Paulo e pelo Fórum Amazônia Sustentável, é o Conexões Sustentáveis: São Paulo-Amazônia, que

busca mobilizar as cadeias de valor dos setores da pecuária, da madeira e da soja através de pactos setoriais para a preservação da floresta amazônica e seus povos. Os documentos põem como obrigação dos signatários o financiamento, a distribuição e a comercialização de produtos com certificação (ou que estejam em processo de regularização) e provenientes de fornecedores que não façam parte da Lista Suja do Trabalho Escravo ou de áreas embargadas pelo Ibama. E, no caso do Pacto da Soja, que estejam localizados nas áreas liberadas pela ‘Moratória da Soja’.

O texto dos pactos também prevê a mobilização, por parte dos signatários, para ampliar o número de adesões e a realização de campanhas de esclarecimento com seus consumidores e fornecedores. O cumprimento dos termos de compromisso em cada setor será monitorado pelo comitê de acompanhamento dos Pactos.

Além dos pactos empresariais, a prefeitura de São Paulo também se comprometeu com a iniciativa, assinando um termo de compromisso para

perspectives. New York: United Nations, 2007. p. 389-391.

³⁵⁶ PORTAL DO PACTO NACIONAL PELA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. *Pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo no Brasil*. 2005. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

³⁵⁷ HASHIZUME, Maurício. Grupo de 19 frigoríficos adere; apenas Agra não assina. *Pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo no Brasil*. 2008. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/noticias/view/43>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

³⁵⁸ PORTAL DO PACTO NACIONAL PELA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. *Pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo no Brasil*. 2005. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

desenvolver políticas públicas que ajudem a construir uma Amazônia sustentável.³⁵⁹

Fabiane Bessa nota a similitude entre a concepção da certificação SA 8000, no sentido de que toda a cadeia de fornecedores e não somente a empresa a ser certificada deve observar os padrões trabalhistas propostos, e a norma de responsabilidade solidária contida no art. 18 do Código de Defesa do Consumidor,³⁶⁰ em que de todos os fornecedores que integram a cadeia econômica respondem pelo vício do produto.³⁶¹

Por todo o exposto, conclui-se que a responsabilidade social da empresa pode ser conduzida não como elemento que exclui a regulação do Estado, mas como um reforço para o cumprimento da legislação ou, até mesmo, como fonte para futuras normas estatais ou convenções coletivas que favoreçam a classe trabalhadora.

4.5 DIVERSIDADE

Primeiramente, cabe informar que ter preconceito é possuir um conjunto de opiniões formadas antes de se obter conhecimento suficiente sobre algo ou alguém e que a discriminação é o preconceito exteriorizado, seja por um ato ou uma omissão prejudicial ao outro.

O Brasil é signatário da Convenção 111 da OIT, de 1958, que veda toda forma de discriminação fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por fim excluir ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou ocupação.³⁶² Ademais, o preâmbulo da Constituição da República de 1988 descreve que o Estado Democrático

³⁵⁹ CONEXÕES SUSTENTÁVEIS: SÃO PAULO-AMAZÔNIA. *Quem somos*. Disponível em: <<http://www.conexoessustentaveis.org.br/conteudo.php?id=118>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

³⁶⁰ “Art. 18. Os fornecedores de produtos de consumo duráveis ou não duráveis respondem solidariamente pelos vícios de qualidade ou quantidade que os tornem impróprios ou inadequados ao consumo a que se destinam ou lhes diminuam o valor, assim como por aqueles decorrentes da disparidade, com a indicações constantes do recipiente, da embalagem, rotulagem ou mensagem publicitária, respeitadas as variações decorrentes de sua natureza, podendo o consumidor exigir a substituição das partes viciadas.” (BRASIL, 1990a).

³⁶¹ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 151.

³⁶² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_111.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

de Direito é destinado a assegurar o exercício dos direitos, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.³⁶³

São exemplos de normas proibitivas de condutas discriminatórias previstas na Constituição:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei; [...]³⁶⁴

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.³⁶⁵

Em sintonia, a Lei nº 9.029/95 (art. 1º) proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente.³⁶⁶ Todavia, o mercado de trabalho nacional ainda demonstra tratamento não igualitário em relação às chamadas “minorias”, em especial quanto a aspectos ligados à raça, gênero, idade, estado de saúde, condição física ou intelectual e orientação sexual.

Quanto à discriminação racial, o art. 1º da Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, define-a como

³⁶³ BRASIL, 1988.

³⁶⁴ A Lei nº 7.716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 jan. 1989. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L7716.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2011).

³⁶⁵ BRASIL, 1988.

³⁶⁶ Idem. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho,

qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha o propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais.³⁶⁷

Esclarece-se que, não obstante os mais recentes estudos científicos rechacem a existência de distinções genéticas relevantes entre seres humanos que possibilitem a sua classificação em grupos (raças),³⁶⁸ será utilizada, nesta pesquisa, a expressão 'discriminação racial', por sua força política, haja vista ser esse o termo eleito pelos movimentos sociais, além de possuir importante significado histórico-cultural.

A existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro foi reconhecida, expressa e oficialmente, pelo Brasil perante a OIT em 1993 e reiterada em 1995, quando da 83ª Conferência Internacional do Trabalho, oportunidade em que o governo brasileiro solicitou cooperação técnica daquele organismo internacional para a implantação dos compromissos assumidos ao ratificar a Convenção 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Em pesquisa realizada pelo DIEESE, observou-se que o desemprego é sistematicamente mais elevado entre a população negra, independentemente do nível de escolaridade analisado. No que diz respeito à remuneração, os rendimentos por hora para cada faixa de escolaridade demonstram que negros ganham menos que não negros; até mesmo quanto à jornada de trabalho, verificou-se uma leve predominância de jornadas mais extensas entre os negros.³⁶⁹

Na tentativa de transformação desse cenário, foi promulgada a Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), com o objetivo de garantir à população negra a real igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. O art. 2º da norma dispõe que

é dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da

e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 20 jan. 2011.

³⁶⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*. Nova Iorque: ONU, 1966b.

³⁶⁸ BARBUJANI, Guido. *A invenção das raças: existem mesmo raças humanas? Diversidade e preconceito racial*. São Paulo: Contexto, 2007. p. 91.

³⁶⁹ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Escolaridade e trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos. Estudos e Pesquisas*, São Paulo, ano 3, n. 37, nov. 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>. Acesso em: 11 maio 2011.

cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.³⁷⁰

Quanto à inclusão do negro no mercado de trabalho, o art. 39 do Estatuto prevê que o poder público promoverá políticas afirmativas que assegurem a igualdade de oportunidades para a população negra no acesso a cargos públicos e incentivará a adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.³⁷¹

Essas ações afirmativas, também denominadas ações positivas, são vantagens, em regra, provisórias atribuídas às minorias que, durante séculos, tiveram seus direitos fundamentais subtraídos. *Daniel Sarmiento* conceitua ações afirmativas como

medidas públicas ou privadas, de caráter coercitivo ou não, que visam a promover a igualdade substancial, através da discriminação positiva de pessoas integrantes de grupos que estejam em situação desfavorável, e que sejam vítimas de discriminação e estigma social.³⁷²

Quanto à discriminação de gênero, um marco jurídico internacional é a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, aprovada em 1979, por 170 Estados-partes, incluindo o Brasil, que formalizou a sua ratificação em 1984. *Flávia Piovesan* explica que a referida Convenção possui normas de vertente repressivo-punitiva, proibitivas da discriminação prejudicial às mulheres, e normas de vertente positivo-promocional, que estimulam ações afirmativas para se alcançar a igualdade.³⁷³

A aludida Convenção define a discriminação contra a mulher como

toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo, exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem

³⁷⁰ BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jul. 2010b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 20 fev. 2011.

³⁷¹ BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jul. 2010b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 20 fev. 2011.

³⁷² SARMENTO, Daniel. *Livres e iguais*: estudos de direito constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 154.

³⁷³ PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos das mulheres no Brasil: desafios e perspectivas. In: PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. São Paulo: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 206-207.

e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campo político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.³⁷⁴

No Brasil, apesar de a ordem jurídica conter dispositivos visando à redução de desigualdades de gênero (art. 7º, XX, da Constituição;³⁷⁵ arts. 1º e 2º da Lei nº 9.025/95;³⁷⁶ e art. 373-A, da CLT³⁷⁷), o panorama do mercado de trabalho ainda é desfavorável às mulheres, pois a desigualdade de oportunidades ainda persiste.

Patrícia Tuma Martins Bertolin e Suzete Carvalho, com base em indicadores coletados e fornecidos pelo IBGE e pela pesquisa *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, realizada pelo Instituto Ethos em 2007, afirmam que

as diferenças salariais entre os sexos permanecem e são significativas, o que certamente tem relação com a maior flexibilização que se verifica na ocupação da mulher e com a precarização das relações de trabalho femininas. Além disso, as possibilidades de acesso aos postos mais elevados na hierarquia das empresas são limitadas para as mulheres, embora a sua escolaridade média hoje seja superior à masculina.³⁷⁸

Quanto à discriminação por idade, convém ressaltar o preconceito existente com pessoas de mais idade. Estudos apontam que a população brasileira tende a envelhecer; enquanto, em 2002, o país tinha 9,3% da população com 60 anos ou mais, em 2020, serão aproximadamente 25 milhões de idosos (11,4% da população).³⁷⁹

³⁷⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*. Nova Iorque: ONU, 1979.

³⁷⁵ BRASIL, 1988.

³⁷⁶ Idem. Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

³⁷⁷ Idem., 1943.

³⁷⁸ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. Série temas especiais – Homenagem à Professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz. São Paulo: Rideel, 2010. p. 193.

³⁷⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2030, cerca de 40% da população brasileira deverá ter entre 30 e 60 anos. *Sala de imprensa: síntese de indicadores sociais 2003*,

Essa longevidade populacional, que deveria ser considerada positivamente, na prática, é vislumbrada como um problema social, pois a desvalorização de pessoas com mais idade acontece em várias situações das relações humanas, sobretudo nas relações de trabalho.

Marcos Augusto de Castro Peres estuda a discriminação por idade no âmbito laboral e conclui que as empresas associam às pessoas mais velhas estereótipos negativos, como falta de motivação, dinamismo, empreendedorismo, velocidade nas decisões, atualização etc. Expõe que, nas dispensas, empregados mais antigos e/ou de mais idade têm maior probabilidade de serem desligados; além disso, em “programas de treinamento, nos cursos de aperfeiçoamento e nas reuniões estratégicas dentro das empresas, os mais maduros são, com frequência, discriminados.”³⁸⁰

Quanto à discriminação por estado de saúde, destaca-se a situação do trabalhador portador do vírus HIV, não sendo raros os casos em que o trabalhador é dispensado, pelo empregador, por ser soropositivo.

Ressalte-se que a Justiça do Trabalho tem rechaçado tal conduta empresarial, seja pela condenação ao pagamento de indenização por dano moral ao trabalhador, seja pela reintegração do empregado. Na ação trabalhista nº 41600-44.2006.5.07.0010, a empresa reclamada foi condenada ao pagamento de R\$ 78 mil reais a empregado dispensado por ser portador de HIV. A Justiça concluiu que houve prática discriminatória, que causou profundo abalo emocional ao trabalhador, com risco de agravamento de seu quadro clínico já fragilizado.³⁸¹

Em outra ação (nº 105440-49.2006.5.03.0136), a Justiça do Trabalho determinou a reintegração de empregada portadora do vírus, por entender que a sua dispensa possui natureza arbitrária e discriminatória. Na terceira instância, o relator do processo, Ministro *Lélio Bentes Côrrea*, asseverou que o fato de o sistema jurídico não ser expresso quanto à estabilidade para o portador do vírus da AIDS não impede

Brasília, 13 abr. 2004. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=%20132&id_%20pagina=1>. Acesso em: 1 fev. 2011.

³⁸⁰ PERES, Marcos Augusto de Castro. O envelhecimento do trabalhador no contexto dos novos paradigmas organizacionais e os indicadores de exclusão por idade no trabalho. *Revista Linhas*, Florianópolis, v. 6, n. 2, 2005.

³⁸¹ Conforme andamento processual de 16 de maio de 2011, a empresa interpôs embargos de declaração, que ainda estão pendentes de julgamento (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 41600-44.2006.5.07.0010*. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=179995&ano_int=2010&qtd_acesso=5296617>. Acesso em: 16 maio 2011).

que o juiz aplique ao caso os princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana.³⁸²

Buscando evitar práticas discriminatórias, o MTE emitiu a Portaria nº 1.246/2010, que explicita que não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos feitos “na admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.”³⁸³

Quanto à discriminação de pessoas com deficiência física, sensorial ou intelectual, como já referenciado neste estudo, mesmo com regime de cotas mínimas previsto no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91,³⁸⁴ ainda é grande o número de empresas que se mostram resistentes em contratar trabalhadores com essas peculiaridades. Em contrapartida, a Convenção 159 da OIT, de 1983, da qual o Brasil é signatário, prevê que cada país membro deve formular, aplicar e periodicamente revisar a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.³⁸⁵

Outra norma internacional sobre o tema é a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil em 2008, que tem por propósito “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”³⁸⁶

A Convenção define como pessoas com deficiência

aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.³⁸⁷

³⁸² Andamento processual em 16 de maio de 2011: transitado em julgado (Idem. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 105440-49.2006.5.03.0136*. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=661205&ano_int=2009&qtd_acesso=13958385>. Acesso em: 16 maio 2011).

³⁸³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.246, de 28 de maio de 2010. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 maio 2010d. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11B73F5C62DC/p_20100528_1246.pdf>. Acesso em: 1 maio 2011.

³⁸⁴ Idem., 1991.

³⁸⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 159*. Genebra: OIT, 1983. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B698C63BA74DB/conv_159.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2011.

³⁸⁶ BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007b.

³⁸⁷ BRASIL, 2007b, p. 16.

Não obstante a preocupação da comunidade internacional com a emancipação das pessoas com deficiência, no Brasil, as empresas apresentam uma série de justificativas para a sua não contratação, alegando dificuldades em encontrar deficientes que preencham os requisitos de escolaridade e qualificação profissional para as vagas de trabalho ofertadas, por exemplo.

Em decisão recente, a Justiça do Trabalho rejeitou pedido de anulação de auto de infração lavrado por Auditor-Fiscal do Trabalho pelo não cumprimento da cota legal de contratações de pessoas com deficiência, refutando o argumento empresarial de impossibilidade de cumprimento da cota legal por estar enfrentando dificuldades em encontrar trabalhadores com deficiência que preenchessem os requisitos de admissão.

Para o relator do acórdão, Juiz convocado *Marcos Neves Fava*, a Lei nº 8.213/91 "concretiza parâmetros constitucionais preciosos e inegociáveis", como a solidariedade, a promoção da justiça social, a busca do pleno emprego, a redução das desigualdades sociais, o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a isonomia. Complementou a sua fundamentação em razão da eficácia horizontal dos direitos humanos, que, segundo ele,

aponta para a necessidade de efetiva participação dos membros do tecido social, na implementação das garantias fundamentais. O que até então era obrigação exclusiva do Estado, contra quem – verticalmente – endereçavam-se as demandas sociais, passou a ser dever de todos em favor de todos. [...] O deslocamento do eixo obrigacional não se limita ao dever de contratar, mas se expande, como necessário, para a aplicação de meios da iniciativa privada – custeio, efetivamente – na preparação técnica dos deficientes e reabilitados, com o fito de alcançar cumprimento do comando constitucional.³⁸⁸

O relator ressaltou, ainda, que a União (parte recorrida) demonstrou, nos autos, várias páginas de rol de entidades especializadas em atender pessoas com deficiência, com as quais a empresa poderia ter realizado parcerias a fim de cumprir a lei.³⁸⁹

³⁸⁸ Trata-se do Processo nº 01615200708102001. Segundo andamento processual de 16 de maio de 2011, a empresa interpôs recurso ordinário, que ainda está pendente de julgamento (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 01615200708102001*. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011).

³⁸⁹ *Ibidem*.

Quanto à discriminação por orientação sexual, já existem decisões judiciais que condenaram empresas por assediar moralmente e/ou efetuar dispensa discriminatória de trabalhadores em razão da sua orientação sexual.

Na ação nº 0101900-52.2004.5.05.0024, a Justiça do Trabalho condenou a empresa empregadora por assédio moral e pela dispensa discriminatória de um gerente de agência devido à sua orientação sexual, tendo sido imputado à empresa pagar ao trabalhador R\$ 200 mil por danos morais e materiais e a pagar em dobro o salário do empregado (cerca de R\$ 5 mil mensais, à época de seu desligamento), desde a dispensa até o trânsito em julgado da decisão.³⁹⁰

As testemunhas que prestaram depoimentos confirmaram que o gerente era respeitado pelos subordinados e reconhecido por sua capacidade profissional, porém era assediado moralmente por seu superior hierárquico, que se referia com frequência a ele, na presença de subordinados e até de pessoas estranhas, de forma depreciativa, "chamando-o de homossexual de modo mais chulo e rasteiro por atitudes ínfimas."³⁹¹

Ressalte-se que os efeitos negativos gerados pela discriminação são os mais variados. *Otávio Brito Lopes* afirma que o ato de discriminar, além de atentar contra "o princípio da igualdade e macular o ideal democrático, atinge a auto-estima das pessoas ou dos grupos vitimados e se tornam até mesmo uma questão de saúde pública", pois se "traduzem em sintomas como a fadiga, estresse, insônia, perda de apetite, depressão, isolamento, frustração, revolta, medo etc."³⁹²

Diante de todo o exposto, cabe ressaltar que a promoção da diversidade é um dos temas abordados pela RSE, sendo imperioso reconhecer que o discurso empresarial em defesa da diversidade no ambiente de trabalho nem sempre é condizente com a prática das corporações, uma vez que há casos de empresas que se divulgam socialmente responsáveis apenas em busca de legitimidade perante o mercado.

Nesse sentido, a pesquisa de campo feita por *Saraiva e Irigaray* revela que, quando o discurso empresarial é apenas formal, ou seja, sem a efetiva

³⁹⁰ Andamento processual em 16 de maio de 2011: transitado em julgado (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 0101900-52.2004.5.05.0024*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011).

³⁹¹ *Ibidem*.

³⁹² LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. *Revista Jurídica Virtual da Casa Civil*, Brasília, v. 2, n. 17, out. 2000.

conscientização por parte dos membros da empresa (diretores e empregados) sobre a importância da diversidade e sem a utilização de mecanismos de punição para comportamentos discriminatórios, resume-se a mera resposta “às pressões institucionais e políticas, mais do que efetivamente sociais”, não sendo instrumento de superação de injustiças.³⁹³

Por outro lado, observam-se casos em que a ação empresarial concernente à diversidade é mais bem aparelhada, isto é, provida de meios hábeis ao alcance de resultados positivos concretos. O Instituto Ethos publicou, em 2006, um trabalho coletivo denominado *O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*,³⁹⁴ em que defende que as ações afirmativas são instrumentos de construção da sustentabilidade nos negócios. Nessa publicação, são citados exemplos de práticas empresariais voltadas para a diversidade racial no ambiente laboral.

O Instituto Ethos lista, em outro documento, uma série de orientações para que as empresas incentivem a diversidade:

COMO A EMPRESA PODE INCENTIVAR A DIVERSIDADE

Realize um acompanhamento das informações a respeito de seus empregados, identificando as discrepâncias e mudanças nas situações comparativas de mulheres, negros ou outros grupos relevantes para a empresa.

Comprometa-se a contratar e promover pessoas com experiências e perspectivas diferentes. Recrute seu pessoal de formas e fontes diversificadas.

Adote a diversidade como um parâmetro orientador das políticas de desenvolvimento, manutenção, encarecimento e remuneração das pessoas da empresa.

Inclua em seus programas de integração a atenção para a diversidade, favorecendo a transposição de barreiras hierárquicas e a permeabilidade de grupos já constituídos internamente.

Promova ações de treinamento e comunicação regulares para todos os funcionários.

Torne o desempenho da diversidade parte da avaliação periódica de todos os gestores e empregados.

Dimensione sua necessidade de apoio externo e contrate especialistas e instituições tecnicamente capacitadas para subsidiar a implementação de políticas de diversidade.

Busque multiplicar a cultura da diversidade entre as demais empresas de seu setor de atividade, por meio de entidades associativas ou sindicatos patronais.

³⁹³ SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas (FGV)*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. p. 347.

³⁹⁴ INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Inclusao_racial_empresas.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010.

Implemente iniciativas para disseminar sua política de diversidade entre seus parceiros, consumidores, clientes, fornecedores e nas comunidades em que atua.

Estabeleça parcerias e intercâmbios com entidades e instituições da comunidade voltadas para a promoção da diversidade.

Reforce as relações comunitárias da empresa.

Assegure que os princípios de diversidade orientem as campanhas de publicidade e marketing de seus produtos. Faça também marketing institucional de suas iniciativas pela valorização da diversidade.³⁹⁵

No que se refere às medidas afirmativas empresariais relativas às questões de gênero, vale registrar que, na sessão denominada *A lente de gênero*, realizada durante a Conferência da BSR,³⁹⁶ destacaram-se as seguintes ideias quanto ao estímulo à inclusão feminina por atos de responsabilidade social corporativa:

- Quando mulheres têm controle sobre recursos financeiros, elas investem mais em saúde, educação e bem-estar de seus familiares;
- O investimento em mulheres e meninas é um importante componente de estratégias de cidadania corporativa de muitas empresas;
- O investimento em mulheres e meninas traz vantagens diretas e indiretas para empresas e comunidades.³⁹⁷

Os debates convergiram no sentido de que companhias que investem em oportunidades para mulheres proporcionam altos índices de retorno em termos de desenvolvimento socioeconômico, o que fomenta o ciclo da sustentabilidade, benéfico para os mais variados atores sociais, aí também inserida a comunidade empresarial.

A solução do problema não é simples e deve ser cobrada de toda a sociedade, e não apenas do Estado. Num primeiro passo, é importante que a sociedade abandone a omissão cômoda de ao tema a prioridade necessária, colocando-o em evidência nos noticiários, em debates públicos, seminários, palestras e no meio acadêmico, pois só assim as pessoas poderão tomar contato com o assunto, refletir sobre ele e se engajar nessa cruzada, seja a nível individual, com uma mudança de comportamento, seja a nível coletivo, participando de ações e oferecendo sugestões em seu trabalho, igreja, sindicato, associação, condomínio, etc., que possam resultar na promoção da igualdade e eliminação de qualquer forma discriminatória.

O engajamento da sociedade civil nesta luta se mostra essencial. Na realidade, nos atrevemos a afirmar que é a diferença entre o êxito e o malogro de qualquer iniciativa de combate à discriminação no trabalho, pois a experiência demonstra que ações como a simples declaração da igualdade de todos

³⁹⁵ INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2003b.

³⁹⁶ BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY (BSR). *The gender lens*. 2010b. Disponível em: <http://www.bsr.org/pdfs/bsr-conference/2010/BSR_Conf2010_Summary_The_Gender_Lens.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2010. p. 83.

³⁹⁷ Ibidem. Participaram da sessão como debatedores: Lorie Jackson (Diretora da Iniciativa de Oportunidades Econômicas para Mulheres, promovida pela empresa ExxonMobil), Daniel Jae-Won Lee (Diretor Executivo da Fundação Levi Strauss), Sirima Sataman (Vice-Presidente da Global Corporate Social Responsibility) e Racheal Yeager (Gerente do projeto HERproject, desenvolvido pela BSR).

perante a lei, no texto constitucional, ou a mera criminalização das práticas discriminatórias, por si só, não são suficientes para dar cobro ao problema.³⁹⁸

A norma SA 8000 é expressa em não admitir práticas discriminatórias para as empresas que anseiam ser certificadas como socialmente responsáveis:

5.1 A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

5.2 A empresa não deve interferir com o exercício dos direitos do pessoal em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, origem nacional ou social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicato, opinião política, ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

5.3 A empresa não deve permitir qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos, linguagem e, quando aplicável, nas residências e outras instalações fornecidas pela empresa para uso pelo pessoal.

5.4 A empresa não deve submeter o pessoal a testes de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância.³⁹⁹

Como exemplo de ingerência estatal no sentido de incentivar a diversidade nas organizações, tem-se o Selo Paulista da Diversidade, instituído pelo Decreto nº 52.080/2007, cujo objetivo é reconhecer publicamente organizações públicas, privadas e da sociedade civil que desenvolvam programas, projetos e ações de promoção e valorização da diversidade em seus ambientes de trabalho e em suas áreas de atuação. O Selo é outorgado mediante a avaliação de um Comitê Gestor multidisciplinar, instituído na Secretaria de Relações Institucionais, do qual são integrantes representantes do governo e da sociedade civil.⁴⁰⁰

Verifica-se, portanto, que a valorização da diversidade nas organizações está na agenda da RSE, pois a incorporação das diferenças pessoais no ambiente corporativo não apenas eleva os padrões de cidadania dos indivíduos, como também é vantajosa às empresas, por oportunizar que as potencialidades humanas sejam descobertas e desenvolvidas.

³⁹⁸ BSR, 2010b.

³⁹⁹ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI). SA 8000. Nova Iorque: SAI, 2008. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdPortugese.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2010.

⁴⁰⁰ SÃO PAULO. Decreto nº 52.080, de 22 de agosto de 2007. Institui, no âmbito do Estado de São Paulo, o Selo Paulista da Diversidade e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 22 ago. 2007.

4.6 LIBERDADE SINDICAL

Nas relações de trabalho, os poderes do empregador são amplos e, em regra, preponderam sobre os poderes do empregado individualmente considerado. A fim de tentar equilibrar essas relações de poder, surgem os sindicatos e, posteriormente, os direitos de se sindicalizar e negociar coletivamente.

Portanto, a liberdade sindical, assim como outros direitos trabalhistas, tem natureza de direito fundamental. Sem ela, o vínculo de emprego seria extremamente desigual no que concerne às partes envolvidas. A liberdade sindical atenua essa desigualdade e proporciona que o trabalhador seja representado por um ente coletivo com instrumentos que possibilitem que as partes situem-se em um mesmo nível para discutir seus interesses.

A importância desse direito é evidenciada no art. XXIII, item 4, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao preceituar que: “Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.”⁴⁰¹

Nessa linha, o Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais, em seu art. 8º, estabelece que:

1. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir:
 - a) o direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente à organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
 - b) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito desta de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;
 - c) o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;

Disponível em: <http://www.relacoesinstitucionais.sp.gov.br/img/DEC_52080.pdf>. Acesso em: 19 maio 2011.

⁴⁰¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração universal dos direitos humanos*. Viena: ONU, 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011.

d) o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.⁴⁰²

Já o Pacto internacional sobre direitos civis e políticos,

1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.
2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos a liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.
3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou aplicar a lei de maneira a restringir - as garantias previstas na referida Convenção.⁴⁰³

Na visão da OIT, a liberdade sindical é essencial para a sua própria existência, já que esse organismo internacional possui estrutura tripartite (Estados, representantes dos trabalhadores e representantes dos empregadores). Sem sindicatos fortes e autônomos, são inviáveis as negociações internacionais para a exigência de elevação dos parâmetros trabalhistas. A OIT editou as Convenções n. 87 (Liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948), 98 (Direito de sindicalização e negociação coletiva, de 1949), 151 (Negociação Coletiva no Serviço Público, de 1978) e 154 (Incentivo à Negociação Coletiva, de 1981). Dessas, apenas a primeira não foi ratificada pelo Brasil. Ademais, a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, insere em seu rol a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Na Constituição da República de 1988, quanto à liberdade sindical, destacam-se os artigos 8º, 9º, 10 e 11, que, apesar de suas limitações, as quais não serão objeto deste estudo, buscam assegurar princípios democráticos no

⁴⁰² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Viena: ONU, 1966a. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

⁴⁰³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto internacional sobre direitos civis e políticos*. Viena: ONU, 1996. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_politicos.htm>. Acesso em: 15 maio. 2011.

âmbito das relações laborais.⁴⁰⁴

Após intenso e abrangente estudo sobre as questões sindicais, *José Francisco Siqueira Neto* assim define a liberdade sindical:

Liberdade sindical é um direito histórico decorrente do reconhecimento por parte do Estado, do direito de associação, que posteriormente adquiriu a qualidade de um dos direitos fundamentais do homem, conferido a trabalhadores, empregadores, e por respectivas organizações, consistente no amplo direito, em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais em sentido teleológico (comissões, delegados...), em todos os níveis e âmbitos territoriais, de filiação e não filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador da autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou a obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do Direito do Trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas públicas.⁴⁰⁵

Nesta dissertação, o enfoque será atribuído à liberdade sindical na qualidade de direito dos trabalhadores e das organizações sindicais perante os empregadores.

O movimento da RSE explicita, em seus diversos instrumentos, a preocupação com o respeito e a garantia à liberdade sindical.

⁴⁰⁴ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

⁴⁰⁵ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. p. 134.

Os instrumentos utilizados pela RSE, já referenciados neste estudo, tais como o modelo de balanço social GRI, a norma SA 8000 e a ISO 26000 salientam a obrigação de reverência à ‘liberdade sindical’ dos trabalhadores para que as empresas sejam consideradas cidadãs.

Ainda, as relações entre empresas e sindicatos profissionais são um dos componentes do *Global Compact*, pelo qual as empresas signatárias comprometem-se a manter e promover a liberdade sindical, nos locais de trabalho e nos processos de negociação coletiva.

Há, também, empresas que fazem constar o seu compromisso com a liberdade sindical em seus códigos de conduta Código de Conduta, como no seguinte exemplo:

4.14. Direito à livre associação e à negociação coletiva
O Grupo CPFL reconhece a importância da busca permanente de harmonização dos interesses das suas empresas e dos interesses de seus trabalhadores. As empresas do grupo apóiam o direito à livre associação e à negociação coletiva e reconhecem a legitimidade dos sindicatos e do sistema interno de representação dos empregados, através do Conselho de Representantes dos Empregados – CRE.⁴⁰⁶

Entretanto, no Brasil, o movimento da RSE ainda tem muito o que se preocupar em termos de conscientização e estímulo ao respeito à liberdade sindical. Práticas antissindicais por empregadores não são raras. Para Ricardo José Macedo de Brito Pereira:

Há, ainda, um longo caminho para a efetiva implantação da liberdade sindical, cujo processo depende não só de providências legislativas, mas também da modificação de situações relacionadas com o mundo do trabalho, mediante a participação de diversos seguimentos estatais e da sociedade civil.⁴⁰⁷

Em 2010, a Justiça do Trabalho condenou uma empresa de transporte coletivo a pagar trezentos mil reais a título de dano moral coletivo por ter atentado contra a liberdade sindical de seus empregados. Segundo o MPT, autor da ação civil pública, no ato do contrato, a empresa exigia que os empregados assinassem

⁴⁰⁶ CPFL Energia. *Diretrizes de conduta empresarial*. Disponível em: <<http://www.cpf.com.br/OCocutedigodeEacutetica/CoacutedigodeEacuteticalacutentegra/4Diretrizes/tabid/564/Default.aspx>>. Acesso em 16.mai.2011.

⁴⁰⁷ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007. p. 102.

declaração de não fazer parte de diretoria ou organização sindical. Por essas razões, a empresa também foi condenada a se abster de praticar atos discriminatórios quanto à participação sindical do empregado já contratado ou sujeito à contratação.⁴⁰⁸

Casos como esse reforçam a necessidade de que o 'respeito à liberdade sindical' seja considerado um dos requisitos para uma empresa ser qualificada como socialmente responsável.

⁴⁰⁸ Trata-se do Processo nº 51500/2005-0007-03.00. Segundo andamento processual de 14 de março de 2011, a empresa opôs embargos de declaração, que ainda estão pendentes de julgamento (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 14.mar. 2011).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A complexidade da atual tessitura das relações sociais enfraquece as concepções que enxergam as instituições de forma polarizada, atribuindo-lhes funções rígidas e imutáveis. *Políticos são corruptos, sindicatos são pelegos, ONGs beneficiam interesses escusos, consumidores apenas estão preocupados com preço, acionistas somente almejam lucro e empresas são máquinas de destruição do ambiente e infratoras sociais* são exemplos de visões totalitárias, que tendem a não corresponder à realidade plural e diversificada da humanidade.

Sabe-se que muitos desses preconceitos, infelizmente, retratam um número expressivo de membros das instituições mencionadas, porém generalizações não se acomodam perfeitamente em tempos pós-modernos, em que paradigmas são constantemente desfeitos.

A RSE, a depender de como é exercitada, pode refletir uma quebra de paradigmas, colocando a ética como parte da cartilha empresarial. Ressalte-se que agir com ética demanda, antes de tudo, cumprir as leis, considerando que a maior responsabilidade que uma empresa deve à sociedade é a obediência às leis, sobretudo às normas que versam sobre os direitos fundamentais.

No que tange às reais motivações que impulsionam o empresariado a aderir ao movimento da RSE, sejam elas econômicas ou de índole altruísta, considera-se que tais razões não ocupam um papel central na validade ou não desse movimento. Em nossa visão, o importante é a coerência, a ética e a transparência das ações sociais empresariais, bem como o quanto elas criam uma divisão mais justa dos ganhos advindos da produção e o quanto abrem oportunidades para uma maior emancipação dos grupos sociais.

Quanto à participação das empresas na formulação e execução de políticas públicas, o sistema constitucional brasileiro não impede essa prática; ao contrário, estimula a participação social, seja de pessoas físicas ou jurídicas. A RSE configura-se em um dos mecanismos de auxílio ao desenvolvimento socioeconômico, por meio do qual as empresas exteriorizam seus vínculos com o interesse público.

Ademais, diante de emaranhados sociais cada vez mais complexos, a ação conjunta entre Estado, empresas e sociedade civil se mostra indispensável para o

alcance de espaços de convivência mais harmônicos, menos opressores e mais solidários.

Entretanto, é importante que o movimento de RSE se preocupe em não monopolizar a esfera de discussão sobre direitos sociais, não retirando do povo brasileiro os mecanismos de participação e insurgência. Os ramais de comunicação entre comunidade e empresas devem estar abertos. Outrossim, ações empresariais meramente assistencialistas precisam ser analisadas com cautela pelo governo, pelo empresariado e, em especial, pelos demais membros da sociedade.

Ademais, a proatividade social das empresas não se trata de benevolência, mas de uma postura esperada pela sociedade. A ação social empresarial é vista como uma contrapartida em razão da exploração de recursos materiais e imateriais de toda a coletividade.

No entanto, para que a RSE tenha efeitos realmente positivos para a sociedade, é necessário que as empresas sejam estimuladas e observadas pelos diversos atores sociais públicos e privados.

Nesse contexto de acompanhamento da RSE pela sociedade, os sindicatos representam um dos personagens principais. As entidades sindicais podem agir tanto no sentido de fiscalizar a efetividade das ações sociais empresariais, como de pressionar as corporações a ampliar a sua esfera de atuação nessa seara. Ainda, as práticas de RSE podem servir de inspiração para a construção de normas coletivas. Para isso, é oportuno que líderes e demais representantes sindicais estejam a par das terminologias, conteúdos e possíveis contradições desse novo modelo de gestão. Outra função que pode ser atribuída aos sindicatos é a de exigir que multinacionais sigam padrões trabalhistas adequados em toda sua cadeia produtiva.

Vale ressaltar que, em ambientes fabris horizontais e globalizados, a responsabilidade social da empresa não é medida de forma individual e isolada, fazendo-se necessária a rastreabilidade do produto para torná-lo sustentável. Para tanto, as empresas-matriz devem monitorar as fases de planejamento, plantação, extração, beneficiamento, transporte, venda e descarte pós-consumo dos bens que carregam a sua marca. Seus produtos ou serviços precisam, além de ser economicamente viáveis, seguir procedimentos ambientalmente corretos e socialmente justos em seus integrais ciclos de vida.

Dessa forma, são inviáveis os padrões de consumo que ignoram a finitude dos recursos naturais e a importância de se satisfazer as necessidades essenciais dos seres humanos de forma mais equânime. Além disso, o consumidor crítico tornou-se menos tolerante às injustiças sociais e à degradação ambiental, de forma que o ato de consumir começou a ultrapassar os limites da satisfação individual. Com isso, o consumidor efetivamente engajado na redução dos impactos negativos de determinados produtos e serviços passa a ser considerado um cidadão transformador, representando um real agente promotor de sustentabilidade social e ambiental.

Porém, a responsabilidade pela sustentabilidade socioambiental não deve ser atribuída exclusivamente aos sindicatos e consumidores. Se o mercado, o Estado e o terceiro setor não agirem em suas respectivas esferas, o projeto de desenvolvimento sustentável tende ao insucesso, resumindo-se a puro discurso.

Assim, o direito à educação ambiental e o acesso à informação são primordiais para viabilizar o ativismo social e, talvez, uma mudança de padrões que resulte em um planeta mais equitativo e ambientalmente saudável. Portanto, é emergencial uma reestruturação dos parâmetros educacionais do país no sentido de desestimular comportamentos paternalistas e incentivar novas formas de participação, incorporando valores relacionados à conscientização socioambiental.

Nessa conjuntura, a implantação de mecanismos de acompanhamento da responsabilidade social da empresa é crucial para que se possa legitimar essa nova forma de gestão corporativa.

Nesta dissertação, foram apontados alguns modelos de balanços sociais, os quais visam conferir maior transparência e objetividade às informações prestadas pelas empresas acerca de suas ações, proporcionando um maior grau de confiança no movimento da responsabilidade social.

No que concerne ao debate acerca da obrigatoriedade ou não da divulgação de balanços sociais, compreende-se que determinadas informações sociais referem-se, na realidade, à observância da ordem jurídica pelas empresas, devendo, portanto estar à disposição dos públicos de interesse, ressalvados alguns casos que possam expor de modo não razoável a intimidade dos empregados. Por outro lado, a imposição da publicação de informações acerca da proatividade das empresas, ou seja, das ações voluntárias, *a priori*, pode não surtir os efeitos desejáveis no sentido de viabilizar a comparação entre empresas e impulsionar a RSE; ao contrário, é

provável que esse tipo de exigência entrave burocraticamente o movimento empresarial, sendo, por ora, mais conveniente a promulgação de leis que criem incentivos à elaboração de relatórios de sustentabilidade.

Todavia, é imperioso esclarecer que a não exigência de publicação de balanços sociais quanto às práticas empresariais voluntárias não significa o estabelecimento de um *laissez-faire* quanto à divulgação das aludidas práticas. A propaganda empresarial no que diz respeito à RSC não é proibida. Contudo, o discurso empresarial deve corresponder à realidade, sob pena de se infringir o princípio da boa-fé, tão caro ao ordenamento jurídico nacional.

Crê-se que, tomando-se essas precauções, as práticas sociais empresariais, que fazem emergir o espírito público das instituições privadas, podem ser consideradas modelos de cidadania ativa, consoante os ditames da Constituição de 1988.

Por esses trilhos e com uma visão otimista do futuro da sociedade, conclui-se que a RSE pode ser um instrumento de potencialização da eficácia dos direitos sociais e, também, fonte de futuras normas estatais ou convenções coletivas que elevem os padrões de cidadania da população, especialmente no âmbito das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos; SANTOS NETO, Antonio Fernandes dos. A emissão do selo sindical de responsabilidade social das empresas dentro das novas funções sindicais. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, n. 200, p. 94-98, 2006.

ALESSIO, Rosemeri. *Responsabilidade social das empresas no Brasil: reprodução de postura ou novos rumos?* Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

ALIANÇA CAPOAVA. *Responsabilidade social empresarial: por que o guarda-chuva ficou pequeno?* São Paulo: GIFE, 2010. Disponível em: <http://site.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alian%C3%A7a_capoava_2010.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010.

ALVES, Elvisney Aparecido. Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de Bowen. *Revista da Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 37-45, jan./fev./mar. 2003.

AMAZONAS. Lei nº 2.843, de 31 de outubro de 2003. Cria o Certificado de Responsabilidade Social para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Amazonas e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Manaus, AM, 31 out. 2003.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *NBR 16001: responsabilidade social: sistema da gestão: requisitos*. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/ABNT/nbr16001.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. *ABNT certificadora*. 2006. Disponível em: <http://www.abnt.org.br/m3.asp?cod_pagina=1001>. Acesso em: 3 dez. 2010.

_____. *NBR 16003: responsabilidade social: diretrizes para execução de auditorias*. Rio de Janeiro, 2009.

ASSOCIAÇÃO HORIZONTES. Desenvolvido pela Associação Horizontes. Disponível em: <<http://www.ah.org.br>>. Acesso em: 21 set. 2010.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES). *Empresas, responsabilidade corporativa e investimento social: uma abordagem introdutória*. Relato Setorial n. 1. Rio de Janeiro: BNDES, 2000a. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/relato/social01.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010.

_____. *Balanço social e outros aspectos da responsabilidade social corporativa*. Relatório setorial. n. 2. Rio de Janeiro: BNDES, 2000b. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/relato/social02.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010.

BANERJEE, Subhabrata Bobby. *Corporate social responsibility: the good the bad and the ugly*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O “ativismo social” empresarial e o seu viés antidissensual. *Caderno CRH*, Salvador, v. 22, n. 56, p. 325-343, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792009000200009&script=sci_arttext>. Acesso em: 1 maio 2010.

BARBUJANI, Guido. *A invenção das raças: existem mesmo raças humanas? Diversidade e preconceito racial*. Tradução Rodolfo Ilari. São Paulo: Contexto, 2007.

BEGHIN, Nathalie. *A filantropia empresarial: nem caridade, nem direito*. São Paulo: Cortez, 2005.

BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005.

BERCOVICI, Gilberto; MASSONETTO, Luís F. A constituição dirigente invertida: a blindagem da constituição financeira e a agonia da constituição econômica. *Revista Trimestral de Direito Público*, São Paulo, v. 45, p. 79-89, 2004.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. Série temas especiais – Homenagem à Professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz. São Paulo: Rideel, 2010.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

BHANDARKAR, Malika; ALVAREZ-RIVERO, Tarcisio. From supply chains to value chains: a spotlight on CSR. In: UNITED NATIONS. *Industrial development for the 21st century: sustainable development perspectives*. New York: United Nations, 2007.

BLOWFIELD, Michael; MURRAY, Alan. *Corporate responsibility: a critical introduction*. New York: Oxford University Press, 2008.

BOMENY, Helena; PRONKO, Marcela. *Empresários e educação no Brasil*. Rio de Janeiro: Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC/FGV), 2002. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/producao_intelectual/arq/1091.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010.

BOWEN, Howard Rothmann. *Responsabilidades sociais do homem de negócios*. Tradução Octávio Alves Velho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957.

BOUSSAC, Gérard; MERLETTE, Isabelle. *Etude de bilans sociaux: d'entreprises du transport routier et urbain de voyageurs periode 1991/1993*. Paris: Observatoire Economique et Statistique des Transports, 1995. Disponível em: <http://temis.documentation.equipement.gouv.fr/documents/temis/11529/11529_1995.pdf>. Acesso em: 1 maio 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del2848.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2011.

_____. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 dez. 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

_____. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 dez. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

_____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986. Autoriza as empresas e empregadoras a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 da CLT. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 set. 1986. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1986/p_19860903_3296.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 jan. 1989. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L7716.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 set.

1990a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 1990b.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011).

_____. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 set. 1990c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 maio 2010.

_____. Projeto de Lei nº 3.116, de 14 de maio de 1997. Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 7 jun. 1997.

_____. Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 abr. 1999a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9795.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. Projeto de Lei nº 32, de 3 de fevereiro de 1999. Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 2 dez. 1999b.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 945, de 14 de dezembro de 2000. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 dez. 2000. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2000/p_20001214_945.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002a. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Projeto de Resolução nº 242, de 14 de maio de 2002. Institui o Certificado de Responsabilidade Social (CRS) para as empresas brasileiras. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 12 jun. 2002b.

_____. Projeto de Lei nº 1.305, de 24 de junho de 2003. Dispõe sobre a Responsabilidade Social das Sociedades Empresárias e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 25 jul. 2003a.

_____. Projeto de Lei nº 2.304, de 15 de outubro de 2003. Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública, estabelecendo a Responsabilidade Social como critério de desempate em licitações públicas. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 4 nov. 2003b.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 540, de 15 de outubro de 2004. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 de out. 2004a. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2004/p_20041015_540.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2011.

_____. Projeto de Lei nº 3.407, de 27 de abril de 2004. Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, estabelecendo o Balanço Social, nos termos em que especifica, como critério de desempate em licitações públicas. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 12 maio 2004b.

_____. *Consumo sustentável*: manual de educação. Brasília: Consumers International/MMA/MEC/IDEC, 2005a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/publicacao8.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Projeto de Lei nº 139, de 28 de abril de 2005. Altera o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666, de 1993, para estabelecer que, em igualdade de condições, como critério de desempate em licitações, será assegurada preferência a bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que divulguem, periodicamente, demonstrativo de suas atividades de natureza social e ambiental. *Diário do Senado Federal*, Brasília, DF, 29 abr. 2005b.

_____. Projeto de Lei nº 224, de 3 de maio de 2007. Institui o Balanço Social Empresarial, autoriza a criação do Selo Empresa Responsável, altera o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de julho de 1993, e o inciso IV do art. 3º da Lei nº 7.827, de 27 de setembro de 1989, e dá outras providências. *Diário do Senado Federal*, Brasília, DF, 4 maio 2007a.

_____. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007b.

_____. *Requerimento nº 160*, de 7 de agosto de 2008. Requer a realização de Audiência Pública para debater o PL 32 de 1999, de autoria do deputado Paulo

Rocha, que “Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências”, que está sendo tema de debate nessa Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2008a.

_____. Projeto de Lei nº 366, de 8 de outubro de 2008. Altera o § 3º do art. 2º da Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, para incluir a certificação da empresa por boas práticas ambientais entre os critérios de desempate nas licitações. *Diário do Senado Federal*, Brasília, DF, 9 out. 2008b.

_____. Projeto de Lei nº 5.884, de 26 de agosto de 2009. Fomenta a adoção de Políticas de Responsabilidade Socioambiental por parte das pessoas jurídicas contratadas pelo Poder Público, acrescenta inciso ao art. 27 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (Lei de Licitações) e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 19 set. 2009a.

_____. Projeto de Lei nº 5.337, de 3 de junho de 2009. Institui o Prêmio Frei Galvão do Mérito Social e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 11 jun. 2009b.

_____. Ministério da Previdência Social. *Previdência social*. 2009c. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br>>. Acesso em: 11 maio 2011.

_____. Projeto de Lei nº 7.404, de 26 de maio de 2010. Institui a Semana Nacional da Responsabilidade Social. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 11 jun. 2010a.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.246, de 28 de maio de 2010. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 maio 2010d. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11B73F5C62DC/p_20100528_1246.pdf>. Acesso em: 1 maio 2011.

_____. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jul. 2010b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 20 fev. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Trinta e oito mil trabalhadores escravos resgatados. *Ministério do Trabalho e Emprego*, Brasília, 3 jan. 2011b. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=7561&PalavraChave=escravo>>. Acesso em: 30 mar. 2011.

_____. Projeto de Lei nº 603, de 24 de fevereiro de 2011. Acrescenta o art. 455-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre responsabilidade solidária nos contratos de trabalho em carvoarias. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 25 fev. 2011e. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/844858.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2011)

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Cadastro de empregadores*. 2011a. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_escravo/lista_suja.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 51500/2005-0007-03.00*. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 14.mar. 2011.

_____. Projeto de Resolução nº 47, de 28 de abril de 2011. Institui o Prêmio José Alencar. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 29 abr. 2011c.

_____. Projeto de Lei nº 1.209, de 29 de abril de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC; altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT; nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio; e nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao estudante do Ensino Superior; e dá outras providências. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 30 abr. 2011d.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 01562008820105020362*. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 01615200708102001*. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. *Processo nº 0084300-30.2008.5.05.0007*. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. *Processo nº 0001192-39.2010.5.05.0038*. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 0101900-52.2004.5.05.0024*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 596740-55.1999.5.16.0001*. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=79421&ano_int=1999&qtd_acesso=2226297>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 105440-49.2006.5.03.0136*. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=661205&ano_int=2009&qtd_acesso=13958385>. Acesso em: 16 maio 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº 41600-44.2006.5.07.0010*. Disponível em:

<http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=179995&ano_int=2010&qtd_acesso=5296617>. Acesso em: 16 maio 2011.

BRYSON, John M. *Strategic planning for public and nonprofit organizations: a guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.

BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY (BSR). *When CSR and financial reporting meet: integrated reporting*. 2010a. Disponível em: <http://www.bsr.org/pdfs/bsr-conference/2010/BSR_Conf2010_Summary_When_CSR_and_Financial_Reporting_Meet_Integrated_Reporting.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2010.

_____. *The gender lens*. 2010b. Disponível em: <http://www.bsr.org/pdfs/bsr-conference/2010/BSR_Conf2010_Summary_The_Gender_Lens.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2010.

CANCLINI, Néstor Garcia. *Consumidores e cidadãos: conflitos multiculturais da globalização*. Tradução Maurício Santana Dias. 7. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2008.

CAPRON, Michel. La responsabilité sociale d'entreprise entre l'un et le multiple. In: BOIDIN, Bruno; POSTEL, Nicolas; ROUSSEAU, Sandrine. *La responsabilité sociale des entreprises: une perspective institutionnaliste*. France: Presses Universitaires du Septentrion, 2009. (Collection L'économie retrouvée).

CARROLL, Archie B.; BUCHHOLTZ, Ann K. *Business & society: ethics and stakeholder management*. 4. ed. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing, 1999.

CESAR, Monica de Jesus. *Empresa cidadã: uma estratégia de hegemonia*. São Paulo: Cortez, 2008.

CONEXÕES SUSTENTÁVEIS: SÃO PAULO-AMAZÔNIA. *Quem somos*. Disponível em: <<http://www.conexoessustentaveis.org.br/conteudo.php?id=118>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

CONFEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (CECU). Desenvolvido pela CECU. Disponível em: <<http://www.cecua.es>>. Acesso em: 3 mar. 2011.

CONSELHO NACIONAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução nº 1.003, de 19 de agosto de 2004. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 set. 2004. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2004/001003>. Acesso em: 2 maio 2011.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). *Diretório dos grupos de pesquisa*. 2008. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

CÓRDOBA, Maria del Pilar Rodriguez et al. La auditoria ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional. *Innovar*, Bogotá, v. 16, n. 27, p. 25-46, jan. 2006.

CPFL Energia. *Diretrizes de conduta empresarial*. Disponível em: <<http://www.cpfl.com.br/OCoacutedigodeEacutetica/CoacutedigodeEacuteticalacutete ntegra/4Diretrizes/tabid/564/Default.aspx>>. Acesso em 16.mai.2011.

CRAMER, Aron; KARABELL, Zachary. *Sustainable excellence: the future of business in a fast-changing world*. New York: Rodale, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Função social da empresa como princípio constitucional. *O Trabalho* – Encarte 165, Curitiba, nov. 2010.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Responsabilidade social da empresa. *Argumentum* – Direitos sociais e políticas públicas como instrumentos de integração social – Revista de Direito da Universidade de Marília, Marília, v. 7, p. 175-193, 2007.

DAVIS, Stephen; LUKOMNIK, Jon; PITT-WATSON, David. *Os novos capitalistas: a influência dos investidores-cidadãos nas decisões das empresas*. Rio de Janeiro: Elsevier; PREVI, 2008.

DEMO, Pedro. *Cidadania tutelada e cidadania assistida*. Campinas: Autores Associados, 1995.

_____. Educação profissional, vida produtiva e cidadania. *Boletim do SENAC*, São Paulo, v. 24, n. 1, jan./abr. 2002.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Normas de responsabilidade social da ISO e da ABNT: subsídios para o movimento sindical*. Nota Técnica 29. São Paulo: DIEESE, 2006.

_____. Escolaridade e trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos. *Estudos e Pesquisas*, São Paulo, ano 3, n. 37, nov. 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>. Acesso em: 11 maio 2011.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 27.429, de 22 de novembro de 2006. Institui o “Selo de Responsabilidade Social-DF” e dá outras providências. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Brasília, DF, 23 nov. 2006.

DURÁN, Carolina Gala. La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral? In: *TEMAS laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social* n. 105. Espanha: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010. p. 13-47.

ETHICAL CONSUMER. Desenvolvido pela Ethical Consumer. Disponível em: <www.ethicalconsumer.org>. Acesso em: 2 fev. 2011.

FAJARDO, Elias. *Consumo consciente, comércio justo: conhecimento e cidadania como fatores econômicos*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2010.

FERNANDES, Rubem Cesar. *Privado porém público: o terceiro setor na América Latina*. 3. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

FERREIRA, Sergio Guimarães; VELOSO, Fernando A. A escassez de educação. In: GIAMBIAGI, Fábio et al. *Economia brasileira contemporânea*. 4. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FRIEDMAN, Milton. The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times*, New York, 13 set. 1970.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). *Catálogo sustentável*. Disponível em: <<http://www.catalogosustentavel.com.br>>. Acesso em: 3 mar. 2011.

FURTADO, Celso. *O capitalismo global*. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). Desenvolvido pela GRI. Disponível em: <<http://www.globalreporting.org>>. Acesso em: 1 mar. 2011a.

_____. *GRI reports list*. Disponível em: <<http://www.globalreporting.org/ReportServices/GRIReportsList/>>. Acesso em: 1 mar. 2011b.

GOMES, Adriano; MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONÇALVES, Ernesto Lima (Org.). *Balanço social da empresa na América Latina*. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1980.

GUIA EXAME SUSTENTABILIDADE 2010. São Paulo: Abril, 2010.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Tradução Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Lour. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HASHIZUME, Maurício. Grupo de 19 frigoríficos adere; apenas Agra não assina. *Pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo no Brasil*. 2008. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/noticias/view/43>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

HOPKINS, Michael. *The planetary bargain: corporate social responsibility comes of age*. London: Macmillan Press, 1999.

HORKHEIMER, Max. *Temas básicos da sociologia*. Tradução de Álvaro Cabral. São Paulo: Cultrix, 1973.

HUSNI, Alexandre. *Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar*. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

IANNI, Octavio. *A sociedade global*. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

INSTITUTO AKATU PELO CONSUMO CONSCIENTE; INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Responsabilidade social das*

empresas: percepção do consumidor brasileiro. 2010. Disponível em: <http://www.akatu.org.br/Content/Akatu/Arquivos/file/10_12_13_RSEpesquisa2010_.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS (Ibase). *Dez anos de balanço social.* 2008. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 12 nov. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (IDEC). Desenvolvido pelo IDEC. Disponível em: <<http://www.idec.org.br>>. Acesso em: 2 fev. 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2030, cerca de 40% da população brasileira deverá ter entre 30 e 60 anos. *Sala de imprensa: síntese de indicadores sociais 2003*, Brasília, 13 abr. 2004. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=%20132&id_%20pagina=1>. Acesso em: 1 fev. 2011.

_____. SIS 2010: mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos. *Sala de imprensa: síntese de indicadores sociais 2010*, Brasília, 17 set. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1>. Acesso em: 17 set. 2010.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *A iniciativa privada e o espírito público: a evolução da ação social das empresas privadas no Brasil.* Brasília: IPEA, 2006. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/acaosocial/IMG/pdf/doc-28.pdf>>. Acesso em: 1 maio 2010.

_____. *Comunicados do IPEA nº 41.* Emprego e oferta qualificada de mão de obra no Brasil: impactos do crescimento econômico pós-crise. Brasília: IPEA, 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100310_comunicadoipea41.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que as empresas podem fazer pela educação.* São Paulo: CENPEC; Instituto Ethos, 1999. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manualeduc.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010.

_____. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.* São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010.

_____. *Regulamentação da responsabilidade social empresarial.* São Paulo: Instituto Ethos, 2003a. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/295/aprenda_mais/publicacoes/publicacoes.aspx>. Acesso em: 14 nov. 2010.

_____. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2003b.

_____. *O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Inclusao_racial_empresas.pdf>. Acesso em: 1 maio 2010.

_____. *O que é RSE*. [2010a]. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 10 dez. 2010.

_____. *Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial*. 2010b. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp>. Acesso em: 1 mar. 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, NORMALIZAÇÃO E QUALIDADE INDUSTRIAL (INMETRO). *Programa brasileiro de certificação em responsabilidade social*. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/programa_certificacao.asp>. Acesso em: 14 nov.2010.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL (IOS). Desenvolvido pelo IOS. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br>>. Acesso em: 4 mar. 2011.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. *ISO 26000: diretrizes sobre responsabilidade social*. Rio de Janeiro, 2010.

JACOBI, Pedro. Educação ambiental, cidadania e sustentabilidade. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 118, p. 189-205, mar. 2003.

JOÃO PESSOA. Resolução nº 4, de 1998. Institui o Selo Herbert de Souza às empresas que apresentarem qualidade em seu Balanço Social e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, João Pessoa, PB, 1998.

JORNAL DE BRASÍLIA. 87% das mães sem apoio: faltam creches no Brasil. *Educação*. 2008. Disponível em: <<http://www.contee.org.br/noticias/educacao/nedu488.asp>>. Acesso em: 2 fev. 2011.

KAHN-FREUND, Otto. *Il lavoro e la legge*. Tradução Guido Zangari. Milano: Giuffrè Editore, 1974.

KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. *Balanço social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2000.

LETTIERI, Carla Cristina dos Santos. Quem realmente interessa às empresas? Contribuições analíticas da teoria dos *stakeholders* ao estudo da responsabilidade corporativa. In: *RESPONSABILIDADE social das empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Peirópolis, 2004. 3. v.

LONDRINA. Lei nº 9.536, de 28 de junho de 2004. Cria o Selo da Cidadania por meio da apresentação do Balanço Social das empresas públicas e privadas e das organizações do terceiro setor estabelecidas no âmbito do Município de Londrina e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Londrina, PR, 01 jul. 2004.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. A cidadania na constituição federal brasileira de 1988: redefinindo a participação política. In: BONAVIDES, Paulo; LIMA, Francisco Gérson Marques de; BEDÊ, Fayga Silveira (Coords.). *Constituição e democracia – Estudos em homenagem ao professor J. J. Gomes Canotilho*. São Paulo: Malheiros, 2006.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. A efetivação do direito à creche no Brasil. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XX, n. 40, set. 2010.

LOPES, Otavio Brito. *A Questão da Discriminação no Trabalho*. *Revista Jurídica Virtual da Casa Civil*, Brasília, v. 2, n. 17, out. 2000.

LOSSO, Marlus Eduardo Faria. *A responsabilidade social da empresa na qualificação profissional do jovem*. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=98141>. Acesso em: 1 maio 2009.

LYOTARD, Jean-François. *O pós-moderno*. Tradução de Ricardo Corrêa Barbosa. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1988.

MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. *Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações*. Responsabilidade social, instituições, governança e reputação. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006.

MARSHALL, Thomas Humprey. Citizenship and social class. In: MARSHALL, Thomas Humprey; BOTTOMORE, Tom. *Citizenship and social class*. London: Pluto Press, 1992.

MARTINELLI, Antônio Carlos. Empresa-cidadã: uma visão inovadora para uma ação transformadora. In: IOSCHPE, Evely Berg et al. *Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado*. 2. ed. Rio de Janeiro: GIFE; Paz e Terra, 2000.

MASSA-ARZABE, Patrícia Helena. Dimensão jurídica das políticas públicas. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

MASSO, Fabiano Del. *Direito econômico*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

MATO GROSSO. Lei nº 7.687, de 25 de junho de 2002. Cria o Certificado de Responsabilidade Social no Estado de Mato Grosso e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Cuiabá, MT, jun. 2002.

MCINTOSH, Malcolm et al. *Cidadania corporativa: estratégias bem-sucedidas para empresas responsáveis*. Tradução de Bazán Tecnologia e Linguística. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a constituição federal de 1988*. São Paulo: Malheiros, 1999.

NASCIMENTO, Luis Felipe; LEMOS, Ângela Denise da Cunha; MELLO, Maria Celina Abreu de. *Gestão socioambiental estratégica*. Porto Alegre: Bookman, 2008.

OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração universal dos direitos humanos*. Viena: ONU, 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Viena: ONU, 1966a. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

_____. *Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*. Nova Iorque: ONU, 1966b.

_____. *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*. Nova Iorque: ONU, 1979.

_____. *Agenda 21*. Rio de Janeiro: ONU, 1992.

_____. *Pacto internacional sobre direitos civis e políticos*. Viena: ONU, 1996. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_politicos.htm>. Acesso em: 15 maio. 2011.

_____. *Pacto global da Organização das Nações Unidas*. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em: 2 dez. 2010a.

_____. *Relatório Nosso Futuro Comum*. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>>. Acesso em: 2 dez. 2010b.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). *Década das nações unidas da educação para o desenvolvimento sustentável 2005-2014*. Brasília: UNESCO, 2005. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139937_por.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_111.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. *Convenção nº 142*. Genebra: OIT, 1975. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_142.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. *Convenção nº 159*. Genebra: OIT, 1983. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B698C63BA74DB/conv_159.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2011.

_____. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356>>. Acesso em: 1 mar. 2011.

_____. *Governance, international law & corporate social responsibility*. Researchs series 116. Genebra: OIT, 2008.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *As diretrizes da OCDE para empresas multinacionais*. 2001. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/12/21/1903291.pdf>>. Acesso em: 2 dez. 2010.

PAOLI, Maria Célia. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

PASQUALINI, Alberto. Discurso aos economistas. Correio do Povo, 24 dez. 1953. In: PASQUALINI, Alberto. *As ideias políticas e sociais*. Porto Alegre: Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul, 2001.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

PERES, Marcos Augusto de Castro. O envelhecimento do trabalhador no contexto dos novos paradigmas organizacionais e os indicadores de exclusão por idade no trabalho. *Revista Linhas*, Florianópolis, v. 6, n. 2, 2005.

PEREZ, Marcos Augusto. A participação da sociedade na formulação, decisão e execução das políticas públicas. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

PETTER, Lafayette Josué. *Princípios constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da constituição federal*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos das mulheres no Brasil: desafios e perspectivas. In: PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. São Paulo: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

POCHMANN, Marcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

PORTAL DO PACTO NACIONAL PELA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. *Pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo no Brasil*. 2005.

Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

PORTILHO, Fátima. *Sustentabilidade ambiental, consumo e cidadania*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

PORTO ALEGRE. Lei nº 8.118, de 5 de janeiro de 1998. Cria o Balanço Social das Empresas estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Porto Alegre, RS, 9 jan. 1998.

RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción. In: RODRÍGUEZ, Ricardo José Escudero (Coord.). *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Espanha: Ediciones Cinca e Comisiones Obreras, 2010. p. 487-513.

RED LATINOAMERICANA DE INVESTIGACIÓN SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES (RedLat). Desenvolvido pela RedLat. Disponível em: <<http://www.redlat.net>>. Acesso em: 3 mar. 2011.

REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. *Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social*. São Paulo: Atlas, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 11.440, de 18 de janeiro de 2000. Cria o Certificado Responsabilidade Social – RS – para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, Porto Alegre, RS, jan. 2000.

SANTO ANDRÉ. Lei nº 7.672, de 18 de junho de 1998. Cria o Selo Empresa-Cidadã às Empresas que instituírem e apresentarem qualidade em seu Balanço Social e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Santo André, SP, 24 jun. 1998.

SANTOS, Ariovaldo dos; FREIRE, Fátima S.; MALO, François Bernard. *O balanço social no Brasil: gênese, finalidade e implementação como complemento às demonstrações contábeis*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 22., 1998. *Anais...* Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=53&cod_evento_edicao=2&cod_edicao_trabalho=3553#self>. Acesso em: 16 nov. 2010.

SANTOS, Milton. *O espaço do cidadão*. 7. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2007.

_____. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SÃO PAULO. Resolução nº 5, de 15 de outubro de 1998. Cria o Dia e o Selo Empresa Cidadã às empresas que apresentarem qualidade em seu balanço social e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, São Paulo, SP, 23 out. 1998.

Disponível em:
<<http://camaramunicipalsp.qaplaweb.com.br/iah/fulltext/resolucoescmsp/RC598.pdf>>.
Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. Decreto nº 52.080, de 22 de agosto de 2007. Institui, no âmbito do Estado de São Paulo, o Selo Paulista da Diversidade e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 22 ago. 2007b. Disponível em:
<http://www.relacoesinstitucionais.sp.gov.br/img/DEC_52080.pdf>. Acesso em: 19 maio 2011.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas (FGV)*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SARMENTO, Daniel. *Livres e iguais: estudos de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SCHWAB, Klaus. Global corporate citizenship: working with governments and civil society. *Foreign Affairs*, Florida, Jan./Feb. 2008.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Princípios de direito do trabalho e economia de mercado: o tema e as particularidades nacionais. In: FREDIANI, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coords.). *O direito do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001. v. 1. p. 15-19.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. A conceituação da cidadania brasileira e a constituição federal de 1988. In: MORAES, Alexandre de (Coord.). *Os vinte anos da república federativa do Brasil*. São Paulo: Atlas, 2009a.

_____. Dimensões da cidadania. *Revista Jurídica da Escola Superior do Ministério Público de São Paulo*, São Paulo, ano 2, jan./jun. 2009b.

SOARES, Kelma Jaqueline. A formação profissional no Brasil e o debate da organização internacional do trabalho. *Educação Profissional: Ciência e Tecnologia*, Brasília, v. 2, n. 2, p. 231-239, jan./jul. 2008.

SOARES, Rinaldo Campos. *Empresariedade & ética: o exercício da cidadania corporativa*. São Paulo: Atlas, 2002.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI). *SA 8000*. Nova Iorque: SAI, 2008. Disponível em: <http://www.sai-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdPortugese.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2010.

SORRENTINO, Marcos et al. Educação ambiental como política pública. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 285-299, maio/ago. 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Por um pacto social*. 2007. Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/novidades/Fiquepordentro_1411.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2010.

SROUR, Robert Henry. *Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2008.

SUMIYA, Lilia Asuca; SANO, Hironobu. Articulação entre governos e empresas no fortalecimento da responsabilidade social corporativa: um caminho possível? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 33., 2009. *Anais...* São Paulo: ANPOCS, 2009. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,63/Itemid,85/limit,15/limitstart,0/order,name/dir,ASC/>. Acesso em: 6 jan. 2011.

TAYLOR, Robert. O homem na empresa: o planejamento social. In: GONÇALVES, Ernesto Lima (Org.). *Balanço social da empresa na América Latina*. São Paulo: Biblioteca Pioreira de Administração e Negócios, 1980.

THE ECONOMIST. Consciência de classe? *CartaCapital*, São Paulo, ano XVI, n. 608, 11 ago. 2010.

TORRES, Ciro, MANSUR Cláudia. *Balanço social, dez anos: o desafio da transparência*. Rio de Janeiro: Ibase, 2008. Disponível em: <<http://www.ibase.br/modules.php?name=Conteudo&pid=2414>>. Acesso em: 12 nov. 2010.

TURCO, José Francisco. Processadora de suco é responsável pela segurança de coledores de laranja. *Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. 2009. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/noticias/noticias/not_20090909_02.html>. Acesso em: 28 abr. 2011.

UBERLÂNDIA. Decreto Legislativo nº 118, de 11 de novembro de 1999. Institui título de desempenho comunitário empresarial e dá outras providências e revoga o Decreto Legislativo nº 063 de 08/05/98. *Diário Oficial do Município*, Uberlândia, MG, nov. 1999.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD). *Structure of TNCs (Transnational Corporations)*. 2002. Disponível em: <<http://www.unctad.org/templates/Page.asp?intltemID=3170&lang=1>>. Acesso em: 31 mar. 2011.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. *ETHOS – Ética empresarial y empresariado social*. Disponível em: <<http://www.manizales.unal.edu.co/gta/ethos>>. Acesso em: 5 mar. 2011.

URIARTE, Óscar Ermida; GIANIBELLI, Guillermo; ORSATTI, Álvaro. *Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*. FESUR, julio, 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06760.pdf>>. Acesso em 20.mar.2011.

UTTING, Peter; CLAPP, Jennifer (Orgs.). *Corporate accountability and sustainable development*. New Delhi, India: University Press, 2008.

VASSEUR, Philippe. Préface. In: BOIDIN, Bruno; POSTEL, Nicolas; ROUSSEAU, Sandrine. *La responsabilité sociale des entreprises: une perspective institutionnaliste*. France: Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve-d'Ascq (Nord), 2009. (Collection L'économie retrouvée).

VELOSO, Letícia Helena Medeiros. Ética, valores e cultura: especificidades do conceito de responsabilidade social corporativa. In: ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

_____. *Cidadania e globalização*. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

YUNUS, Muhammad. *Um mundo sem pobreza: a empresa social e o futuro do capitalismo*. Tradução Juliana A. Saad e Henrique Amat Rêgo Monteiro. São Paulo: Ática, 2008.

ZADEK, Simon. *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*. London: Earthscan, 2001.

ZAMBEAUX, Adrien; FONTAINE-GAVINO, Karine. *Bilan social et tableaux de bord: des outils de pilotage au service des ressources humaines*. Pantin: CIG petite couronne, 2005. (Collection Les diagnostics de l'emploi territorial. Hors série n. 9).

ANEXO

ANEXO A

Resolução CFC n. 1.003/04

Aprova a NBC T 15 – Informações de Natureza Social e Ambiental

O CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, no exercício de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que as Normas Brasileiras de Contabilidade e suas Interpretações Técnicas constituem corpo de doutrina contábil que estabelece regras de procedimentos técnicos a serem observadas quando da realização de trabalhos;

CONSIDERANDO que a forma adotada de fazer uso de trabalhos de instituições com as quais o Conselho Federal de Contabilidade mantém relações regulares e oficiais está de acordo com as diretrizes constantes dessas relações;

CONSIDERANDO que o Grupo de Trabalho das Normas Brasileiras de Contabilidade, instituído pelo Conselho Federal de Contabilidade, atendendo ao que está disposto no Art. 1º da Resolução CFC nº 751, de 29 de dezembro de 1993, elaborou a NBC T 15 – Informações de Natureza Social e Ambiental.

CONSIDERANDO que por se tratar de atribuição que, para o adequado desempenho, deve ser empreendida pelo Conselho Federal de Contabilidade em regime de franca, real e aberta cooperação com o Banco Central do Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários, o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil, o Instituto Nacional de Seguro Social, o Ministério da Educação, a Secretaria Federal de Controle, a Secretaria da Receita Federal, a Secretaria do Tesouro Nacional e a Superintendência de Seguros Privados,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a NBC T 15 – Informações de Natureza Social e Ambiental.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2006, sendo recomendada a sua adoção antecipada.

Brasília, 19 de agosto de 2004.

Contador JOSÉ MARTONIO ALVES COELHO
Presidente

Ata CFC nº 861
Procs. CFC nos 40/04 e 42/04.

NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE

NBC T 15 – INFORMAÇÕES DE NATUREZA SOCIAL E AMBIENTAL

15.1 – CONCEITUAÇÃO E OBJETIVOS

15.1.1 – Esta norma estabelece procedimentos para evidenciação de informações de natureza social e ambiental, com o objetivo de demonstrar à sociedade a participação e a responsabilidade social da entidade.

15.1.2 – Para fins desta norma, entende-se por informações de natureza social e ambiental:

- a) a geração e a distribuição de riqueza;
- b) os recursos humanos;
- c) a interação da entidade com o ambiente externo;
- d) a interação com o meio ambiente.

15.1.3 – A Demonstração de Informações de Natureza Social e Ambiental, ora instituída, quando elaborada deve evidenciar os dados e as informações de natureza social e ambiental da entidade, extraídos ou não da contabilidade, de acordo com os procedimentos determinados por esta norma.

15.1.4 – A demonstração referida no item anterior, quando divulgada, deve ser efetuada como informação complementar às demonstrações contábeis, não se confundindo com as notas explicativas.

15.1.5 – A Demonstração de Informações de Natureza Social e Ambiental deve ser apresentada, para efeito de comparação, com as informações do exercício atual e do exercício anterior.

15.2 – INFORMAÇÕES A SEREM DIVULGADAS

15.2.1 – Geração e Distribuição de Riqueza

15.2.1.1 – A riqueza gerada e distribuída pela entidade deve ser apresentada conforme a Demonstração do Valor Adicionado, definida na NBC T 3.

15.2.2 – Recursos Humanos

15.2.2.1 – Devem constar dados referentes à remuneração, benefícios concedidos, composição do corpo funcional e as contingências e os passivos trabalhistas da entidade.

15.2.2.2 – Quanto à remuneração e benefícios concedidos aos empregados, administradores, terceirizados e autônomos, devem constar:

- a) remuneração bruta segregada por empregados,

- administradores, terceirizados e autônomos;
- b) relação entre a maior e a menor remuneração da entidade, considerando os empregados e os administradores;
- c) gastos com encargos sociais;
- d) gastos com alimentação;
- e) gastos com transporte;
- f) gastos com previdência privada;
- g) gastos com saúde;
- h) gastos com segurança e medicina do trabalho;
- i) gastos com educação (excluídos os de educação ambiental);
- j) gastos com cultura;
- k) gastos com capacitação e desenvolvimento profissional;
- l) gastos com creches ou auxílio-creches;
- m) participações nos lucros ou resultados.

15.2.2.3 – Estas informações devem ser expressas monetariamente pelo valor total do gasto com cada item e a quantidade de empregados, autônomos, terceirizados e administradores beneficiados.

15.2.2.4 – Nas informações relativas à composição dos recursos humanos, devem ser evidenciados:

- a) total de empregados no final do exercício;
- b) total de admissões;
- c) total de demissões;
- d) total de estagiários no final do exercício;
- e) total de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício;
- f) total de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício;
- g) total de empregados por sexo;
- h) total de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos:

menores de 18 anos
de 18 a 35 anos
de 36 a 60 anos
acima de 60 anos

- i) total de empregados por nível de escolaridade, segregados por:

analfabetos
com ensino fundamental
com ensino médio
com ensino técnico
com ensino superior
pós-graduados

- j) percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo.

15.2.2.5 – Nas informações relativas às ações trabalhistas movidas pelos empregados contra a entidade, devem ser evidenciados:

- a) número de processos trabalhistas movidos contra a entidade;
- b) número de processos trabalhistas julgados procedentes;
- c) número de processos trabalhistas julgados improcedentes;
- d) valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça.

15.2.2.6 – Para o fim desta informação, os processos providos parcialmente ou encerrados por acordo devem ser considerados procedentes.

15.2.3 – Interação da Entidade com o Ambiente Externo

15.2.3.1 – Nas informações relativas à interação da entidade com o ambiente externo, devem constar dados sobre o relacionamento com a comunidade na qual a entidade está inserida, com os clientes e com os fornecedores, inclusive incentivos decorrentes dessa interação.

15.2.3.2 – Nas informações relativas à interação com a comunidade, devem ser evidenciados os totais dos investimentos em:

- a) educação, exceto a de caráter ambiental;
- b) cultura;
- c) saúde e saneamento;
- d) esporte e lazer, não considerados os patrocínios com finalidade publicitária;
- e) alimentação.

15.2.3.3 – Nas informações relativas à interação com os clientes, devem ser evidenciados:

- a) número de reclamações recebidas diretamente na entidade;
- b) número de reclamações recebidas por meio dos órgãos de proteção e defesa do consumidor;
- c) número de reclamações recebidas por meio da Justiça;
- d) número das reclamações atendidas em cada instância arrolada;
- e) montante de multas e indenizações a clientes, determinadas por órgãos de proteção e defesa do consumidor ou pela Justiça;
- f) ações empreendidas pela entidade para sanar ou minimizar as causas das reclamações.

15.2.3.4 – Nas informações relativas aos fornecedores, a entidade deve informar se utiliza critérios de responsabilidade social para a seleção de seus fornecedores.

15.2.4 – Interação com o Meio Ambiente

15.2.4.1 – Nas informações relativas à interação da entidade com o meio ambiente, devem ser evidenciados:

- a) investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para a melhoria do meio ambiente;
- b) investimentos e gastos com a preservação e/ou

- recuperação de ambientes degradados;
- c) investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade;
- d) investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade;
- e) investimentos e gastos com outros projetos ambientais;
- f) quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade;
- g) valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente;
- h) passivos e contingências ambientais.

15.3 – DISPOSIÇÕES FINAIS

- 15.3.1 – Além das informações contidas no item 15.2, a entidade pode acrescentar ou detalhar outras que julgar relevantes.
- 15.3.2 – As informações contábeis, contidas na Demonstração de Informações de Natureza Social e Ambiental, são de responsabilidade técnica de contabilista registrado em Conselho Regional de Contabilidade, devendo ser indicadas aquelas cujos dados foram extraídos de fontes não contábeis, evidenciando o critério e o controle utilizados para garantir a integridade da informação. A responsabilidade por informações não contábeis pode ser compartilhada com especialistas.
- 15.3.3 – A Demonstração de Informações de Natureza Social e Ambiental deve ser objeto de revisão por auditor independente, e ser publicada com o relatório deste, quando a entidade for submetida a esse procedimento.