



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

HENRICO CÉSAR TAMIOZZO

**O PACTO GLOBAL E A SUSTENTABILIDADE
EMPRESARIAL:
POSITIVAÇÃO E EFETIVIDADE DOS PARADIGMAS E A
ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA**

Londrina
2015

HENRICO CÉSAR TAMIOZZO

**O PACTO GLOBAL E A SUSTENTABILIDADE
EMPRESARIAL:
POSITIVAÇÃO E EFETIVIDADE DOS PARADIGMAS E A
ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA**

Dissertação apresentada ao curso de Pós-graduação
Stricto Sensu da Universidade Estadual de Londrina,
como requisito parcial à obtenção do título de
Mestre em Direito Negocial.

Orientadora: Prof. Dra. Marlene Kempfer

Londrina
2015

**Catálogo elaborado pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da
Universidade Estadual de Londrina**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

T158p Tamiozzo, Henrico César.

O pacto global e a sustentabilidade empresarial : posituação e efetividade dos paradigmas e a ordem jurídica brasileira / Henrico César Tamiozzo. – Londrina, 2015.
183 f. : il.

Orientador: Marlene Kempfer.

Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2015.

Inclui bibliografia.

Direito empresarial – Teses. 2. Ética empresarial – Teses. 3. Responsabilidade social da empresa – Teses. I. Kempfer, Marlene. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 347.7

HENRICO CÉSAR TAMIOZZO

**O PACTO GLOBAL E A SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL:
POSITIVAÇÃO E EFETIVIDADE DOS PARADIGMAS E A ORDEM
JURÍDICA BRASILEIRA**

Dissertação apresentada ao curso de Pós-graduação
Stricto Sensu da Universidade Estadual de Londrina,
como requisito parcial à obtenção do título de
Mestre em Direito Negocial.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. Dra. Marlene Kempfer
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dra. Tânia Lobo Muniz
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dra. Martha Asuncion Enriquez Prado
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Londrina, 30 de abril de 2015.

Liberdade, Igualdade e Fraternidade ∴.

AGRADECIMENTOS

Esforço, dedicação e perseverença. Estas três palavras traduzem, para mim, o significado deste trabalho.

Uma das minhas inspirações como pessoa, que trago das memórias de tenra idade, e reciclo pelo gosto da pesquisa, é a de Ayrton Senna, cujas palavras agora me soam mais vivas do que nunca: “No que diz respeito ao empenho, ao compromisso, ao esforço, à dedicação, não existe meio termo. Ou você faz uma coisa bem feita ou não faz”.

Não diferente pensa minha orientadora, Professora Marlene Kempfer.

Esta constatação deu-se após anos de pesquisa ao lado da exigente e brilhante Professora, que me tratou com seriedade de um filho, ao melhor estilo “doa a que doer”. Agradeço-lhe imensamente pelos ensinamentos e, sobretudo, por ter acreditado em mim.

Aos meus pais, não consigo traduzir em palavras o sentimento de gratidão pelo apoio ininterrupto e amor incondicional que despejaram sobre mim. A vocês dedico este trabalho, fruto do incentivo e comprometimento em propiciar-me educação.

Ao meu irmão, que mesmo de longe, enviou as mais honestas e carinhosas energias positivas que fortaleceram meu caminhar.

Invertendo intencionalmente a sequência, deixo por último para exaltar a Deus, o grande arquiteto do universo a quem glorifico e agradeço incessantemente pela conclusão deste ofício.

*“Se os fracos não têm a força das armas,
que se armem com a força do seu direito,
com a afirmação do seu direito,
entregando-se por ele a todos os sacrifícios
necessários para que o mundo não lhes
desconheça o caráter de entidades dignas
de existência na comunhão
internacional.”*

Ruy Barbosa

TAMIOZZO, Henrico César. **O pacto global e a sustentabilidade empresarial: positividade e efetividade dos paradigmas e a ordem jurídica brasileira.** 2015. 183 f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

RESUMO

A visão contemporânea de negócios privados, além do legítimo direito ao lucro, precisa ser acompanhada de agir ético em relação ao âmbito econômico, meio ambiente e relações sociais. As empresas devem internalizar tais parâmetros por meio de gestão que os considere e, assim, poder ser qualificada de empresa sustentável. Esta preocupação não é somente das empresas, mas também dos Estados e, recentemente, da Organização das Nações Unidas (ONU) que apresentou oficialmente, no ano 2000, o Pacto Global. Este documento reúne 10 princípios, de cunho universalista, com o objetivo de estabelecer diretrizes para políticas e práticas empresariais em busca da efetividade de direitos humanos, ambientais, do trabalho e de combate à corrupção. Foi uma importante iniciativa, porém, esta depende da atuação dos Estados, das empresas e da sociedade civil, pois o Pacto não tem caráter vinculatório jurídico. As responsabilidades dos Estados, sobretudo, são: atuação por meio normativo para imposição de condutas previstas em leis e regulamentos; atuar por meio da função administrativa para fiscalização; atuação judicial que imponha o respeito aos valores e normas; e, inclusive, oferecer incentivos para aqueles que voluntariamente atuem de modo sustentável. Às empresas a contribuição é cumprir a ordem jurídica diante da intervenção estatal em prol da sustentabilidade e, diante do Pacto global, respeitar tais princípios em qualquer país onde realize negócios, mesmo que o Estado ainda não os tenha positivado. Tal iniciativa demonstra que a empresa adota gestão por valores em que a ética interna coincide com as referências acima citadas. Destaque-se, ainda, o importante papel da sociedade quer seja na condição de consumidor consciente ou do agir por meio de organizações (OSCIPs) que contribuam para um futuro sustentável. A partir destas premissas, a pesquisa volta-se ao Brasil em face do Pacto Global para avaliar se a ordem jurídica contém normas que exigem condutas empresariais, conforme os princípios globais da ONU. Busca-se indicar a atuação do Estado, das empresas e do terceiro setor de modo a apontar ações em favor da efetividade e, assim, afirmar que o Brasil reúne reais possibilidades para a concretização do Pacto Global.

Palavras-chave: Sustentabilidade empresarial. Ética. Pacto global. Responsabilidade social.

TAMIOZZO, Henrico César. **Global pact and the corporate sustainability: positivization and effectiveness of paradigms and the Brazilian legal system.** 2015. 183 p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

ABSTRACT

The present view of private business, beyond the legitimate right to profit, must be accompanied by ethical action in relation to the economic context, environment and social relations. Companies must internalize these parameters through management that considers them and thus can be qualified as a sustainable company. This concern is not only about companies but the States and, recently, the United Nations (UN), who officially showed in 2000 the Global Pact. This document gathers 10 principles of universalistic feature, in order to establish guidelines for policies and business practices in pursuit of effectiveness of human rights, environmental, labor and anti-corruption. It was an important initiative, but it depends on the actions of States, companies and civil society, because the Pact has no legal-binding character. The responsibilities of States, especially, are: act through normative for impose conducts provided in laws and regulations; act through the administrative function for inspection; judicial action determining respect to the values and standards; and even offer incentives to those who voluntarily act so sustainably. For companies the contribution is to fulfill the law on state intervention in favor of sustainability and, on the Global Pact, respect these principles in any country where does business, even if the State doesn't have them regulated. This initiative shows that the company adopts management by values wherein internal ethics coincides with the above cited references. Stand out also the important role of society whether in the conscious consumer condition or act through organizations (OSCIPs) contributing to a sustainable future. From these assumptions the research turns to Brazil in view of of the Global Pact to assess if the law contains provisions that require business conduct as the global principles of the UN. Indicate the State performance, business and the third sector to point actions in favor of effectiveness and thus affirm that Brazil has real possibilities for the implementation of the Global Pact.

Key-words: Corporate sustainability. Ethics. Global pact. Social responsibility.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRAIN	Associação Brasileira de Incorporadas Imobiliárias
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
APP	Áreas de Preservação Permanente
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BTN	Bônus do Tesouro Nacional
CAR	Cadastro Ambiental Rural
CBPG	Comitê Brasileiro do Pacto Global
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CEIS	Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas
CEPAA	Council on Economics Priorities Accreditation Agency
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria-Geral da União
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNEP	Cadastro Nacional de Empresas Punidas
CNES	Cadastro Nacional de Entidades Sindicais
CNUCC	Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção
CNV	Comissão Nacional da Verdade
CTN	Código Tributário Nacional
COAF	Conselho de Controle de Atividades Financeiras
CONAETI	Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil
CONAMA	Conselho Nacional do Meio Ambiente
COP	Comunicação de Progresso
CP	Código Penal
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ESAN	Escola Superior de Administração de Negócios
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador

GIFE	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
GPV	Gestão por Valores
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDIS	Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social
ISO	International Organization for Standardization
MDS	Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Norma Brasileira
NR	Norma Regulamentadora
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OGM	Organismos Geneticamente Modificados
OHCHR	Escritório do Alto Comissariado dos Direitos Humanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OPNEs	Organizações Públicas Não-Estatais
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
OSPNEs	Organizações de Serviços Públicas Não-Estatais
PAP	Processos Administrativos Punitivos
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PETI	Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
PIB	Produto Interno Bruto
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PLARSE	Programa Latino-Americano de Responsabilidade Social Empresarial
PNB	Política Nacional de Biossegurança
PNMA	Política Nacional do Meio Ambiente
PNMC	Política Nacional sobre Mudança de Clima
PNRS	Política Nacional de Resíduos Sólidos
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PNUMA	Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
PROCON	Programa de Proteção e Defesa do Consumidor
PSB	Partido Socialista Brasileiro
RL	Reserva Legal

RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SDH/PR	Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República
SINIR	Sistema Nacional de Informações Sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos
SINUC	Sistema Nacional de Unidades de Conservação
SISNAMA	Sistema Nacional do Meio Ambiente
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TCU	Tribunal de Contas da União
TIP	Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
TJRS	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
TRT1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
TRT8	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região
TRT15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TRT16	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TST/2ªT	Tribunal Superior do Trabalho 2ª Turma
TST/3ªT	Tribunal Superior do Trabalho 3ª Turma
UNIDO	Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial
UNODC	Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	GLOBALIZAÇÃO E A ÉTICA EMPRESARIAL	15
2.1	MARCO ECONÔMICO DA EMPRESA MODERNA	16
2.2	MARCO ÉTICO DA EMPRESA MODERNA	24
2.3	RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E EMPRESA SUSTENTÁVEL	31
2.4	UNIVERSALIZAÇÃO DE PADRÕES ÉTICOS EMPRESARIAIS: O PACTO GLOBAL	41
2.4.1	Antecedentes ao Pacto na Área dos Direitos Humanos <i>Stricto Sensu</i>	47
2.4.2	Antecedentes ao Pacto na Área dos Direitos Trabalhistas	50
2.4.3	Antecedentes ao Pacto na Área da Tutela Ambiental	54
2.4.4	Antecedentes ao Pacto na Área do Combate à Corrupção	56
3	PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA	59
3.1	O ASPECTO DOS DIREITOS HUMANOS NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA	59
3.1.1	Ações e Normas Protetivas dos Direitos Humanos	60
3.1.2	Ações para Formar uma Rede de Sustentabilidade Empresarial	66
3.1.3	Direitos Humanos e os Consumidores	69
3.2	O ASPECTO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA	78
3.2.1	A Valorização do Trabalho Humano	78
3.2.2	Direitos Coletivos dos Trabalhadores	81
3.2.3	O Trabalho Escravo e as Referências Normativas Brasileiras	85
3.2.4	A Abolição do Trabalho Infantil	91
3.2.5	Discriminação nas Relações de Emprego	96
3.3	O ASPECTO DA TUTELA AMBIENTAL NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA	100
3.3.1	Evolução da Proteção ao Meio Ambiente no Brasil	101
3.3.2	Complexidade Ambiental e o Papel das Empresas	108

3.4	O ASPECTO DO COMBATE À CORRUPÇÃO EMPRESARIAL NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA.....	112
3.4.1	As Condutas Corruptivas Apenadas com Privação de Liberdade	114
3.4.2	As Condutas que não Importam em Prisão dos Corruptores.....	118
4	ATUAÇÃO DO ESTADO, DAS EMPRESAS E DO TERCEIRO SETOR PARA EFETIVIDADE DO PACTO GLOBAL	125
4.1	ATUAÇÃO DO ESTADO.....	126
4.1.1	O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto dos Direitos Humanos.....	126
4.1.2	O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto da Valorização do Trabalho Humano	129
4.1.3	O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto da Tutela Ambiental.....	134
4.1.4	O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto do Combate à Corrupção Empresarial	137
4.2	ATUAÇÃO DAS EMPRESAS.....	141
4.2.1	A Gestão Por Valores	142
4.2.2	A Humanização das Empresas.....	145
4.2.3	Investimento no Público Interno.....	148
4.2.4	Empresa e Interação com o Meio Ambiente.....	150
4.2.5	O Enfrentamento da Corrupção Empresarial.....	152
4.3	ATUAÇÃO COM O TERCEIRO SETOR	154
4.3.1	Ascensão das Organizações Sociais e a Auto Avaliação via Indicadores de RSE.....	154
4.3.2	Organizações Sociais e Certificação.....	160
5	CONCLUSÃO.....	164
	REFERÊNCIAS	168
	ENDEREÇOS ELETRÔNICOS CONSULTADOS.....	173

1 INTRODUÇÃO

A ação empresarial na atualidade deveria focar-se não somente no lucro, mas também no agir ético dentro das áreas econômica, ambiental e social. Muitas empresas já assim atuam e, cada vez mais, são valorizadas, pois, além de um discurso de sustentabilidade, de fato participam desta rede de gestão empresarial por valores.

Esta visão que inclui valores morais no discurso econômico é defendida pelos espanhóis Adela Cortina e Domingo García-Marzá, os quais ressaltam que valores como solidariedade, equidade e confiança – além da qualidade, eficiência e competitividade habitualmente apontados – são indispensáveis à economia e refletem positivamente na empresa, tornando-a mais humana, forte e lucrativa.

Atento aos desígnios de ética e moral nas relações econômicas e de mercado é que este trabalho se propõe a estudar o papel das empresas e quais suas responsabilidades no atual panorama da globalização. Além de propriamente cumprir as leis e regulamentos atinentes à atividade econômica, será possível exigir delas a observância de parâmetros éticos e universais em promoção da sustentabilidade?

A determinação destes parâmetros a serem internalizados pelas empresas é de produção da própria iniciativa privada, dos Estados e da sociedade civil. Dentre os instrumentos universalmente aceitos, que traçam diretrizes de sustentabilidade empresarial, destaca-se nesta pesquisa o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Trata-se de um programa de incentivo à atuação ética empresarial, de natureza não vinculativa.

Esta iniciativa lançada oficialmente no ano de 2000 traduz-se em 10 princípios que a comunidade empresarial internacional deveria observar em suas práticas. Eles são reunidos em quatro grandes áreas, a saber: i) direitos humanos; ii) relações de trabalho; iii) meio ambiente, e; iv) combate à corrupção.

Para que a ONU alcance seus objetivos, cada Estado que participar desta organização deverá internalizar estes princípios por meio de suas leis. Nesse sentido, o Brasil também deve se empenhar e, assim, poderá contribuir para a prática efetiva de um ambiente negocial que gere segurança social, econômica, ambiental e jurídica.

A pesquisa do ordenamento jurídico brasileiro permite responder se o Brasil está preparado para cumprir o compromisso de crescimento econômico com sustentabilidade, de acordo os parâmetros do Pacto Global.

Para discutir essas questões, esta pesquisa organizou-se em três capítulos. O primeiro deles avalia as mudanças ocasionadas pela globalização e a repercussão no campo empresarial. Este fenômeno moderno faz com que reduzam as barreiras entre os Estados, criando um entrosamento universal com a padronização de condutas na atividade empresarial.

O segundo capítulo é dedicado a apresentar legislações brasileiras que se mostram de acordo com os direitos humanos universalmente reconhecidos, a valorização do trabalho humano, do meio ambiente e que combatem a corrupção, preocupações identificadas pelos princípios do Pacto da ONU.

No terceiro tópico, o foco está nas ações governamentais, empresariais e do terceiro setor, as quais contribuem para a efetividade dos parâmetros do Pacto Global. A atuação conjunta destes domínios é necessária a partir do momento em que todos possuem parcela de responsabilidade na construção de um mundo sustentável, ou seja: o Estado por meio da positividade (Legislativo), fiscalização (Executivo) e atuação do Judiciário; as empresas por meio de ações éticas no campo da função e da responsabilidade social; e o terceiro setor na criação, por exemplo, de paradigmas normativos privados que sistematizam possibilidades da atuação empresarial, contribuindo para a propagação de ideias de sustentabilidade.

Não é pretensão desta pesquisa exaurir a diversidade de conteúdo existente, em âmbito nacional e internacional, sobre direitos humanos, trabalhistas, ambientais e de afronta à corrupção. Face à amplitude que o tema possibilita, em qualquer dos três tópicos, a análise limita-se, de modo exemplificativo, à atuação do Estado, das empresas e da sociedade civil.

O respeito aos parâmetros interno e internacionais de ética, pelas organizações empresariais, é essencial para a atividade econômica fortemente globalizada. Não basta que cada empresa respeite somente as leis nacionais, deve comportar-se conforme parâmetros comuns que estão fundamentados nos direitos mínimos humanos e que foram considerados na construção do Pacto Global. Um esforço individual neste sentido é essencial, mas, não mais suficiente. Dessa maneira, reitera-se a importância de paradigmas internacionais e a efetiva adesão dos Estados nacionais.

2 GLOBALIZAÇÃO E A ÉTICA EMPRESARIAL

Neste prefacial capítulo, o estudo será voltado à globalização e seus efeitos no campo empresarial, observando-se o *modus operandi* de gestão empresarial com base em condutas éticas e em paradigmas universais de sustentabilidade.

Nas últimas décadas, o mundo passou por intensas transformações e nota-se que a globalização atinge praticamente todos os setores da sociedade. Com ditas transformações, alguns conceitos empresariais, até então estabilizados, a exemplo da glorificação do lucro e da eficiência, também necessitam de mudanças. Eis a importância de estudar o tema da ética empresarial.

Inicialmente será preciso entender a globalização, fenômeno intercultural da economia capitalista, estabelecida por uma multiplicidade de processos destoantes. Sem barreiras e sem fronteiras. À medida que houve o declínio do socialismo, erigiu-se um sistema que beneficiou, sobretudo, os países desenvolvidos, que utilizaram todo o globo como mercado. Assim, hoje fica fácil compreender que uma peça de vestuário ou algum utensílio doméstico possa ser produzido pela China, por uma empresa oriunda da Alemanha, que compra matéria-prima na África e a comercialização é feita no Brasil.

A abertura dos mercados, na segunda metade do século XX, fruto da economia globalizada, proporcionou o surgimento das empresas chamadas multinacionais e transnacionais, que respondem por grande parte do que é produzido e comercializado na atualidade.

Em seguida à globalização, ressaltar-se-á a ética universal, definida por Adela Cortina (2008, p. 18) como ação humana apropriada que indica a adoção de decisões prudentes e moralmente justas. As empresas nacionais, multinacionais e transnacionais estão incluídas neste discurso ético, especialmente frente às exigências do mundo globalizado, estabelecendo-se um novo quadro valorativo, que considera não somente os interesses próprios da empresa, mas também uma convivência adequada aos padrões hodiernos da demanda social.

No fim do capítulo, demonstra-se que a criação de um ambiente ético nas relações empresariais permite compreender e implantar um processo de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que se baseia em normas e paradigmas ainda não positivados, indicativos de boas condutas nos negócios, criados principalmente por organizações privadas sem fins lucrativos.

2.1 MARCO ECONÔMICO DA EMPRESA MODERNA

Várias respostas podem ser dadas à pergunta sobre o que é modernidade. Por conta do cunho econômico-administrativo-jurídico que este trabalho possui, cita-se o referencial do sociólogo britânico Anthony Giddens (1991, p. 11), segundo o qual “modernidade refere-se a estilo, costume de vida ou organização social que emergiram na Europa a partir do século XVII e que ulteriormente se tornaram mais ou menos mundiais em sua influência”.

Desta forma, associa-se a modernidade a um período de tempo e espaço, de mudanças ocorridas durante os últimos quatro séculos. Com base em Giddens (1991, p. 15), identificam-se algumas características que ditam este período: i) o ritmo de mudança nítido que a modernidade põe em movimento; ii) o escopo da mudança, traduzido em ondas de transformações ao redor do mundo, e; iii) a natureza intrínseca das instituições modernas, a exemplo dos grandes centros urbanos.

A modernização é intrinsecamente conectada a ações de transformação social, em que novas formas e padrões de vida são criados a partir das inovações técnico-científicas e do processo de industrialização. Nesse sentido é que o sociólogo Ulrich Beck (2010, p. 23) expõe seus estudos sobre teoria da modernização:

Modernização significa o salto tecnológico de racionalização e a transformação do trabalho e da organização, englobando para além disso muito mais a mudança dos caracteres sociais e das biografias padrão, dos estilos e formas de vida, das estruturas de poder e controle, das formas políticas de opressão e participação, das concepções de realidade e das normas cognitivas.

Qualquer teoria que busque explicar a modernidade há de contar com a teoria do capitalismo e da empresa. Esse pensamento, contribuído por Adela Cortina (2008, p. 53), mostra que o capitalismo e a empresa são mecanismos – e não produtos – da vida social moderna, junto com o Estado e o Direito.

O capitalismo surge, primordialmente, em substituição à economia de subsistência, em que a maioria da atividade do ser humano era voltada para produção de bens para consumo próprio dos produtores e dos membros de seu círculo doméstico (SINGER, 1991, p. 12). Elucida Cortina (2008, p. 52) que a atividade econômica era ligada à ordem institucional tradicional (família, política e religião) e, com o capitalismo, a economia se

converte em âmbito autônomo, que obedece a leis próprias e rompe com enorme força na sociedade moderna.

A racionalização das atividades humanas voltadas à produção e à comercialização de produtos, com vistas à obtenção de lucro e contribuindo para melhorar a qualidade de vida dos seres humanos, foi talvez a maior força motivadora para a sustentação do capitalismo. Enaltece Adela Cortina (2008, p. 53) que a maior força impulsionadora do capitalismo, na forma como pretendeu demonstrar Max Weber, foi a racionalização, ou seja, a imposição progressiva das técnicas racionais em todos os setores da sociedade, incluída a empresa.

Capitalismo é um sistema econômico que começou a surgir ao final do século XV e início do século XVI, quando alguns países europeus iniciaram suas navegações em busca de comercializar produtos e conquistas de novas terras (SWEEZY, 1977, p. 9).

Segundo Giddens (1991, p. 61):

O capitalismo é um sistema de produção de mercadorias, centrado sobre a relação entre a propriedade privada do capital e o trabalho assalariado sem posse de propriedade, esta relação formando o eixo principal de um sistema de classes. O empreendimento capitalista depende da produção para mercados competitivos, os preços sendo sinais para investidores, produtores e consumidores.

Via de regra, há consenso entre os autores acerca da definição de capitalismo, alterando-se a disposição das palavras, mas não em substância. É assim que Paul Singer (1991, p. 7) define-o como “sistema sócio-econômico em que os meios de produção são propriedade privada de uma classe social em contraposição a outra classe de trabalhadores não-proprietários”.

O estudioso canadense Paul-Eugène Charbonneau (1983, p. 6) define capitalismo como:

Um sistema econômico baseado na propriedade privada dos bens de produção, de modo que esta última se assenta em dois elementos nitidamente distintos: de um lado, o capital que possuem as empresas, e, de outros, o trabalho que, estranho ao capital, se unirá a ele para produzir.

Destaca o autor a necessidade de mudanças no sistema capitalista tradicional, em busca de uma nova ordem econômica em que a empresa internalize um processo de humanização. Por isso, Charbonneau (1983, p. xxvi) elucida que “quanto mais uma

empresa é humanizada, melhor atinge seus fins, melhor ela explora o seu potencial, e mais cresce o seu rendimento. Falar de saneamento da empresa é falar de sua humanização”.

De fato, a empresa moderna é intimamente integrada ao sistema econômico capitalista, tanto é que Paul Singer (1991, p. 8) defende que o motor do capitalismo é o capital constituído pela empresa.

Adela Cortina (2008, p. 56) vai além e diz que o espírito capitalista desenvolveu-se por meio do espírito da empresa e do espírito burguês, este último ligado ao controle exercido pelas restrições do puritanismo e da ética protestante. Pelo espírito de empresa entende-se o afã de lucro para viver, em almejar e obter ganâncias exercendo uma profissão e no espírito aventureiro. Traduz-se o espírito burguês na prudência reflexiva, circunspeção calculada, ponderação racional, espírito de ordem e de economia.

A empresa capitalista, no sentido clássico, surgiu com as ruínas do mundo feudal e início da era industrial e o nascimento da burguesia, coincidindo com as raízes do próprio capitalismo. Na forma aduzida acima por Cortina, o afã empresarial oferece também primazia ao capital, à cobiça e ao lucro. Em outras palavras, a empresa torna-se o centro de lucro da economia dos países.

Percebe-se que desde o surgimento das empresas destacou-se o âmbito econômico em detrimento ao social. Ou seja, despoja-se a natureza coletiva da empresa, que faz alusão à geração de capital para subsistência, ao bem-estar e ao desenvolvimento da sociedade (caráter humano), para dar prioridade quase exclusiva a altos índices de rendimento (caráter capitalista).

Em referência a esta percepção, Marcos César Amador Alves (2011, p. 38) dita que:

No sistema capitalista, a empresa, ao desenvolver a produção ou a circulação de bens ou de serviços, é a unidade básica de organização econômica. Seu objetivo primordial relaciona-se com a finalidade econômica, com o aprimoramento constante de condições de competitividade no mercado em que atua, com a busca pelo lucro.

Ao fazer isso, a empresa se deslegitima perante a sociedade, porque se atua somente em proveito do capital, perde credibilidade e confiança e, por conseguinte, não consegue mais satisfazer as expectativas da população. Charbonneau (1983, p. 154) confirma este argumento aduzindo que:

O Capitalismo, portanto, não é mau só porque na empresa uns entram com o trabalho e outros com o capital. Sua legitimidade depende do sentido que se dá à exploração. Se esta se faz apenas em proveito do capital, sem levar em conta os homens, é ilegítima. Quando feita a serviço do homem e não visando o maior lucro possível, torna-se legítima.

Avançando em busca da definição do marco temporal e econômico do surgimento da empresa na forma como é vista atualmente, após concluir que ela está inserida em um contexto de modernidade, enraizada junto ao capitalismo, do qual se serve e é servida, com foco primordial no lucro, enxerga-se ainda o surgimento de outro importante acontecimento, indissociável à imagem da empresa moderna. É a chamada Globalização.

Trata-se de um processo econômico e social formado ao longo da história, tendo maior expressão após a consolidação do capitalismo como sistema predominante no mundo. Ela se aproxima especialmente do campo econômico, mas não se restringe a ele, realizando uma crescente interconexão das dimensões em nível cultural, social e político, em diversos lugares do mundo.

Mesmo diante desta impossibilidade de se estabelecer uma unidade conceitual, “o conhecimento do processo de globalização, suas características e possíveis efeitos torna-se crescentemente necessário, tanto porque este processo é expansivo por natureza, quanto porque não existem indícios aparentes da sua eventual reversão” (BAUMANN, 1996, p. 37).

Por outro lado, não é factível atender a todas as especificidades das diferentes abordagens que pode suscitar o conceito de globalização. Pretendendo delimitar o objeto de estudo deste trabalho, trazem-se argumentos vinculados a questões de ordem jurídica, social e econômica.

O sociólogo brasileiro Octavio Ianni (1999, p. 11), ao discorrer sobre globalização, faz menção ao capitalismo, indicando que:

A globalização do mundo expressa um novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório de alcance mundial. Um processo de amplas proporções envolvendo nações e nacionalidades, regimes políticos e projetos nacionais, grupos e classes sociais, economias e sociedades, culturas e civilizações. Assinala a emergência da sociedade global, como uma totalidade abrangente, complexa e contraditória. Uma realidade ainda pouco conhecida, desafiando práticas e ideais, situações consolidadas e interpretações sedimentadas, formas de pensamento e vôos da imaginação.

Para Ulrich Beck (1999, p. 28), globalização significa “processos, em cujo andamento os Estados nacionais veem a sua soberania, sua identidade, suas redes de

comunicação, suas chances de poder e suas orientações sofrerem a interferência cruzada de atores transnacionais.”

Ao sintetizar o conceito de globalização, o sociólogo Anthony Giddens (1991, p. 69) afirma que é a "intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa”.

Ou ainda, no entendimento de Paulo Sandroni (1999, p. 265), globalização é:

Um termo que designa o fim das economias nacionais e a integração cada vez maior dos mercados, dos meios de comunicação e dos transportes. Um dos exemplos mais interessantes do processo de globalização é o global sourcing, isto é, o abastecimento de uma empresa por meio de fornecedores que se encontram em várias partes do mundo, cada um produzindo e oferecendo as melhores condições de preço e qualidade naqueles produtos que têm maiores vantagens comparativas.

Em todas as definições e teorias que almejam explicar a globalização, denota-se que ela provoca, direta ou indiretamente, implicações ao direito, pois se criam fatos jurídicos diversos, como mudanças culturais, novos movimentos sociais e econômicos, a reorganização produtiva e a internacionalização dos negócios.

Os discursos sobre a globalização adquiriram força com o final da Segunda Guerra Mundial, vindo a atingir seu apogeu após a queda do muro de Berlim em 1989 e o colapso do sistema socialista. É o que expõe Ignacio Ramonet (2007, p. 95):

A globalização viu-se acentuada pela aceleração dos intercâmbios comerciais entre as nações após a assinatura, em 1947, do Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio (GATT). A rapidez das comunicações e seu custo cada vez menor fizeram explodir esses intercâmbios comerciais e multiplicaram de maneira exponencial os fluxos comerciais e financeiros. Empresas cada vez mais numerosas lançam-se fora de seu país de origem e vão se ramificando: o investimento direto no estrangeiro é incrementado massivamente, aumentando três vezes mais rápido que o comércio mundial. A velocidade da globalização aumenta porque os fluxos são cada vez menos materiais e concernem cada vez mais a serviços, dados informáticos, telecomunicações, mensagens audiovisuais, correios eletrônicos, consultas por internet, etc.

Frente a este cenário, cumulado com a abertura financeira norte-americana nos anos 70 do século XX e o aumento das exportações asiáticas, deu-se impulso ao desenvolvimento da globalização. Poucos locais e povos estão desconectados de todo este sistema.

Os efeitos da globalização, positivos ou negativos, refletem em escala mundial, independentemente de nacionalidade, capacidade financeira, classe social, profissão, raça, gênero ou idade.

Podem-se considerar como pontos positivos a melhora no conforto, tecnologia, informação às pessoas, qualidade de vida e desenvolvimento das nações. Além da abertura de fronteiras, eliminação ou diminuição de barreiras tarifárias e formação de blocos econômicos, a integração do mundo com avanços tecnológicos, a circulação de capital, com a difusão e barateamento dos meios de transporte e comunicação, dentre outros.

Em contrapartida, o fenômeno traz efeitos negativos, dentre eles, maior desequilíbrio entre países mais desenvolvidos e os menos desenvolvidos, com a conseqüente má distribuição de riquezas. Ao mesmo tempo em que em momentos de crise econômica, tal qual a que ocorreu nos Estados Unidos em 2008, reflexos negativos foram sentidos por muitos países. Entre os malefícios da globalização citam-se as distorções de moeda, o desemprego e o abuso do trabalho humano, a exploração excessiva de recursos naturais, a acentuação do descontrole nos fluxos de capitais, que somados geram um indiscutível sentimento de insegurança.

Ainda que já se tenha explicado não ser plausível individualizar o conceito de globalização por área de conhecimento, deste momento em diante a atenção é voltada especificamente para a globalização e sua relação econômica com a empresa, pelo enfoque que se pretende dar ao trabalho.

Atendendo a este objetivo, Joaquín Estafanía realiza uma descrição do processo de globalização interagindo a concepção econômica com o papel social da empresa (apud GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 29):

Com o conceito de globalização, fazemos referência a uma série de fenômenos econômicos, como a contínua construção de espaços econômicos mundiais, a primazia da economia financeira, a hegemonia das empresas multinacionais na produção e no comércio de bens e serviços, a integração da produção em escala mundial, a busca de preços únicos, etc. Esses fenômenos se resumem à existência de um mercado mundial e à conseqüente interdependência econômica e financeira, assim como à propagação da competitividade e dos critérios de eficácia, eficiência e produtividade que isso acarreta. Em síntese, encontramos-nos diante da formação de uma autêntica internacionalização da economia.

Foi com a globalização que a empresa atingiu posição de alta relevância na sociedade moderna, especialmente pelo aumento do seu poder e, portanto, de sua responsabilidade,

entendida como capacidade para responder às expectativas sociais nela depositadas (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 28).

As empresas são responsáveis pela integração dos mercados, pois exercem suas atividades além das fronteiras do Estado de origem. São dotadas de gigantesco poderio econômico e integram o restrito rol de entidades de interesse para o direito internacional.

Quando se procura conceituar as modalidades de empresa, esbarra-se na nomenclatura, pois a maioria dos autores, apesar de utilizarem indistintamente os termos “multinacionais” e “transnacionais”, afirmam haver diferença entre eles. José Cretella Neto argumenta com autoridade sobre este assunto (2012, p. 750):

Aliás, e a propósito da variada nomenclatura com que são referidas na literatura jurídica – empresas transnacionais, sociedades transnacionais, empresas multinacionais, sociedades multinacionais e, até mesmo, “cosmo-sociedades” –, deve ser assinalado que designam o mesmo fenômeno, variando o emprego de uma ou outra forma conforme o autor (...). Empregaremos, como regra, a expressão “empresa transnacional”, pois esta é a forma preferida pela Organização das Nações Unidas.

Em compensação, Renato Ladeia (2012)¹enfrenta o tema e faz diferenciação entre as terminologias. Conceitualmente:

[...] uma empresa para ser caracterizada como multinacional, deve ter bases operacionais em muitos países conforme o próprio prefixo indica. Uma empresa transnacional não significa, necessariamente, que deva ter bases operacionais em muitas outras nações, bastando ter filiais em outra formação nacional. Autores como Ianni (1998) expressam a idéia de que as organizações transnacionais se libertaram progressivamente de algumas das injunções ou limitações inerentes aos Estados nacionais. Essa perspectiva está inserida no contexto da internacionalização do capital de forma ampla, através da dispersão geográfica da produção, provocada pela nova divisão internacional do trabalho. Há também outra metáfora para a designação da empresa que extrapola os limites fronteiriços do Estado Nacional que vem sendo denominada como "empresa global". Ela é vista como uma entidade que transcende os limites nacionais em que a identidade nacional da corporação deve ser substituída, sob essa visão, por um paradigma estratégico que desconhece fronteiras.

Por este ponto de vista, multinacionais seriam aquelas empresas que operam em dois ou mais países diferentes. Já as transnacionais vão além, pois afora fabricarem em no mínimo dois países distintos, não seguem um único padrão e não respondem, necessariamente, a alguma sede ou país, assim como organizam sua produção em bases autônomas

¹ Artigo escrito por Renato Ladeia sob o título “Empresas multinacionais ou transnacionais”, extraído da internet, motivo pelo qual não possui número de página.

internacionais. Ainda é de se dizer que seus produtos podem ser fabricados em diversas regiões do mundo e a montagem em alguma outra localidade específica, sempre visando à redução dos custos e à maximização dos lucros.

Diante desta discussão, optou-se por abordar empresas “multinacionais” e “transnacionais” como sinônimos. Fato é que tais espécies empresariais são frutos da economia globalizada e inclinam-se fortemente para a abertura dos mercados.

A economia globalizada viabilizou avanços em várias áreas, em um vasto e complexo conjunto de processos interligados. E com as empresas não foi diferente. Neste novo cenário, Domingo García-Marzá (2008, p. 28-30) anota que a instituição empresarial encontra duas questões essenciais sob as quais deve devotar atenção, sob pena de deslegitimar-se e tornar vulnerável a ordem econômica que se movimenta:

A primeira delas se relaciona com a progressiva redução da capacidade dos Estados para agir sobre as condições econômicas, com o consequente aumento das expectativas depositadas na empresa. A segunda se refere à impotência dos recursos jurídicos diante da expansão dos problemas e das necessidades de solução e, na mesma proporção, diante do aumento do papel da Sociedade Civil e de seus mecanismos específicos de coordenação da ação.

Em adesão ao raciocínio do autor espanhol, tem-se que nos dias atuais as empresas possuem mais liberdade, liderança e poder econômico. Podem romper obstáculos territoriais estendendo seus negócios em locais desconhecidos, os quais têm diferentes ordenamentos jurídicos. Nesse sentido, afirma-se que há um aumento do nível de responsabilidade nas empresas, pois elas devem satisfazer inúmeras expectativas da sociedade, alterando seu papel social no mundo moderno e globalizado.

Daí a exigência da atividade empresarial seguir códigos de conduta, baseados na ética, chave para a formação e justificação da empresa dentro deste contexto. A ética tem sido esquecida nos processos de racionalização econômica e moderna e, para Adela Cortina (2008, p. 66-67), é hora de ativar as virtudes morais da economia capitalista para formar uma ética transformadora do capitalismo. A empresa é lugar ideal para levar a cabo esta transformação da economia moderna capitalista.

2.2 MARCO ÉTICO DA EMPRESA MODERNA

Não há como negar que o objetivo primordial da empresa no sistema capitalista é desenvolver a produção e a circulação de bens ou serviços. Deste modo, a empresa conquista o tão esperado lucro e, assim, caracteriza-se como sendo a unidade básica de organização econômica.

Encontrar uma definição jurídica de empresa não é tarefa das mais simplificadas. Importa saber, de início, que a noção jurídica de empresa é fruto de sua noção econômica, entendida, no ensinamento de Rubens Requião (2005, p. 40); ao passo que, na doutrina do italiano Giuseppe Ferri, trata-se de “uma combinação de elementos pessoais e reais, colocados em função de um resultado econômico, e realizada em vista de um intento especulativo de uma pessoa, que se chama empresário”.

Seguindo a doutrina de Rubens Requião, o conceito jurídico de empresa foi desenvolvido principalmente pelo direito francês e italiano. Na França, a ideia de empresa surgiu no âmbito do direito comercial com o Código francês de 1807, passando pelo estudo de nomes como Maurice Chevrier, Jean Escarra, Georges Ripert, Hemel e Lagarde, e Michel Despax. Os juristas italianos foram os que mais se dedicaram ao estudo da empresa. Comercialistas como Vivante, Rocco e Giuseppe Ferri continuamente buscavam o conceito de empresa, até a unificação do Código Civil italiano em 1942, alçando a empresa como elemento fundamental das relações jurídicas e econômicas. No novo sistema instituído, merecem referências os juristas Salandra, Giuseppe Valeri e Alberto Asquini, com sua teoria poliédrica da empresa (REQUIÃO, 2005, 42-45).

O trabalho de conceituação de empresa no direito comercial brasileiro teve início com o Regulamento nº 737, de 1850, que elencou a empresa entre os atos de comércio. Vários autores do direito pátrio, dentre eles, J. X. Carvalho de Mendonça, Waldemar Ferreira, Silvio Marcondes Machado e Francisco Campos, debruçaram-se na formulação de definições científicas de empresa, com destaque para a Lei nº 4.137/62, que regula a repressão ao abuso do poder econômico, referindo no Art. 69 que “considera-se empresa toda organização de natureza civil ou mercantil destinada à exploração por pessoa física ou jurídica de qualquer atividade com fins lucrativos” (REQUIÃO, 2005, p. 46-47).

Atualmente no Brasil, o Código Civil de 2002 preferiu seguir o modelo do Código italiano de 1942 e não definiu empresa, mas somente empresário, que, segundo o Art. 966, é

considerado como tal “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, Lei nº 10.406/02).

Interessa notar, nesta intrigante tarefa, a presença corriqueira do trecho “exercício de atividade organizada em função do empresário”. Talvez seja este mesmo o conceito de empresa no direito brasileiro.

Por sua vez, RachelSztajn (2004, p. 21) elabora sua noção jurídica de empresa, entendendo-a como “uma organização na qual são estruturados de forma coordenada os fatores de produção, de modo a desenvolver atividades econômicas para atender a mercados”.

Desde as primeiras formas de organização até a atualidade, a empresa atua na realização de um mesmo plano, executado em colaboração com várias pessoas. Percebe-se que a organização, entendida neste momento como racionalização de ações, é o fator decisivo para o crescimento econômico e fonte predominante do poder das empresas. Foi assim que a empresa desenvolveu-se até hoje, com os seguintes objetivos: i) produzir bens e/ou serviços; ii) aumentar seu valor econômico alcançando benefícios para atender as rendas de trabalho e capital e poder investir para garantir a viabilidade da empresa; iii) promover o desenvolvimento humano; iv) garantir a continuidade da empresa (CORTINA, 2008, p. 70).

Após indicar a definição de empresa em sentido jurídico, conclui-se que ela deve responder tanto a preceitos de ordem econômica, quanto jurídica, por este ser seu papel clássico. Mas será que o papel empresarial encerra-se aí? Não seria este um pensamento de certa forma ingênuo para se adotar nos dias de hoje, em tempos de globalização? Porém, se a empresa nasce e é alimentada pela sociedade, não seria certo contribuir para um desenvolvimento em parâmetros sustentáveis e, assim, de uma sociedade globalizada?

Sobretudo a partir da década de 70 do século passado, aumentou a preocupação com a atuação das empresas. Assim, elas foram chamadas a cumprir, além da função econômica, responsabilidades sociais.

Domingo García-Marzá (2008, p. 23 e 28) dedica a parte inicial do primeiro capítulo de sua obra *Ética Empresarial: do diálogo à confiança na empresa* a tratar da transformação do papel social da empresa neste contexto. Segundo ele, o processo de globalização trouxe aumento de poder às empresas, e, conseqüentemente, de sua responsabilidade, entendida como capacidade para responder às expectativas sociais nelas depositadas. Neste novo cenário, a disfunção entre a finalidade da empresa e o como ela vem atuando é a principal razão da dificuldade que as empresas estão encontrando para gerar, manter e desenvolver a confiança necessária no seu agir. Desta maneira, García-Marzá defende que, na atual conjuntura de “crise de confiança”, a solução está na presença da ética empresarial, como forma de recuperar a confiança na atividade empresarial.

Eis que a ética empresarial se apresenta como característica mais importante deste novo panorama. A ética está na ordem do dia dos negócios, na política e na vida social, e promover o agir ético em plano interno e internacional, na atualidade, é condição de permanência no mercado. Na visão de Domingo García-Marzá (2008, p. 25):

A ética, como resposta à dimensão moral da empresa, sempre esteve presente, mas é no atual contexto que ela se tornou clara e explícita, funcionalmente sem restrições, se assim o desejamos. Nesse sentido, uma das tarefas essenciais da *ética empresarial crítica* é dar justificativas ao papel da ética na empresa para evitar, na medida do possível, sua instrumentalização e, com ela, a manipulação e o engano.

Ainda em referência à obra do autor, menciona-se o texto escrito por Jovino Pizzi no qual disserta sobre o comportamento ético empresarial (PIZZI, 2008, p. 14):

Por isso, qualquer empresa não pode ser tratada como se fosse o negócio de uma pessoa ou de um grupo restrito, pois seu papel é essencialmente social, e, por isso, ela deve assumir esse ônus de compromisso moral e a responsabilidade social. Com isso, ganha espaço a ideia de que é possível exigir das empresas e das instituições um comportamento ético, sem que, desse modo, percam sua característica essencial de produzir benefícios. Porém, tais benefícios não se restringem a aspectos econômicos e financeiros, mas também geram confiança, fruto de um comportamento deliberadamente ético.

A origem da ética, segundo João Maurício Adeodato (2006, p. 121), vem do termo *ethos*, que ao lado de *pathos* e *logos*, designava, na Grécia clássica, uma das dimensões ontológicas fundamentais da vida humana, constituindo, igualmente, para “além da doutrina do bom e do correto, da ‘melhor’ conduta, a teoria do conhecimento e realização desse desiderato”. Conforme apregoa Adela Cortina (1997, p. 162), “o *ethos* é o caráter impresso na alma por hábito”.

No ensinamento de Fábio Konder Comparato (2006, p. 96), o *ethos* indica “os usos e costumes vigentes numa sociedade e também, secundariamente, os hábitos individuais”.

No entendimento de Newton De Lucca (2009, p. 61):

Ethos significa, numa primeira acepção, o conjunto das características físicas e psíquicas da pessoa, o seu temperamento e caráter. Também por derivação de sentido, chega-se à ideia de usos e costumes vigentes numa sociedade. Numa segunda acepção, segundo o temperamento e o caráter da pessoa, ethos refere-se às ações e paixões humanas ou a algo relativo ao senso moral e à consciência ética individuais.

Para o professor Marcos Claudio Acquaviva (2002, p. 27), ética envolve três características:

- a) A Ética observa o comportamento humano e aponta seus erros e desvios;
- b) Formula seus princípios básicos a que deve subordinar-se a conduta do homem;
- c) a par de valores genéricos e estáveis, a Ética é ajustável a cada época e circunstância.

Segundo Adela Cortina (2008, p. 17), definir termos que têm uma larga história não é tarefa fácil, pois eles vão mudando e enriquecendo-se com matizes diferentes, todavia, arrisca a dizer que:

[...] a ética é um tipo de saber daqueles que pretendem orientar a ação humana em um sentido racional. É dizer, pretendem que trabalhem racionalmente. Diferentemente dos saberes preferencialmente teóricos, contemplativos, que não se importam, em princípio, a orientar a ação, a ética é essencialmente um saber para atuar de um modo racional.²

Trata-se de um saber diferente do teórico, que não há fórmula ou equação matemática. Em cada caso há um agir ético diferente, sendo sábio aquele que possui a capacidade de discernir. Cortina (2008, p. 18) ainda cita que existem fundamentalmente dois modos de as pessoas orientarem eticamente suas ações, com base no aprendizado de duas formas basilares: aprendendo a tomar decisões prudentes e aprendendo a tomar decisões moralmente justas.

O conceito aberto de ética deixa transparecer sua mutabilidade, já que se assenta em um juízo de valor que leva em consideração alguns fatores, como período e local de referência, para que se definam quais condutas são aceitáveis ou não pela sociedade.³

Estudos importantes da ética voltada às relações econômico-empresariais foram desenvolvidos por Adela Cortina (2008, p. 13-15), a enfatizar que sua recepção pelo

² Esta obra de Adela Cortina, juntamente com o livro *Ética Aplicada y Democracia Radical*, ambos descritos nas referências, foi publicada originariamente em espanhol, língua materna da autora, e não possui exemplar traduzido para o português. Por conta disso, todas as citações diretas realizadas destas obras são frutos de traduções realizadas pelo autor deste trabalho.

³ A ética nos negócios, do inglês *business ethics*, também chamada de ética empresarial, ética da gestão, ética organizacional, ou mesmo ética direcional (CORTINA, 2001, p. 268), teve suas primeiras aplicações na década de 60, na Alemanha, onde se pretendia elevar os trabalhadores à condição de participantes de decisões por meio dos conselhos de administração. No Brasil, apesar da Escola Superior de Administração de Negócios – ESAN dar ênfase ao estudo da ética desde 1941, esta foi integrada formalmente nos cursos de administração pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC somente em 1992 (ARRUDA, WHITAKER e RAMOS, 2003, p. 53).

empresariado funciona como motor de renovação social diante da geração atual que clama por uma nova ordem social.

A obra que chama mais a atenção para os fins que se busca nesta pesquisa é *Ética da Empresa: chaves para uma nova cultura empresarial*,⁴ que, em linhas gerais, aborda a cultura de cooperação empresarial no contexto moderno, situado no nível ético próprio das sociedades democráticas.

Cortina (2008, p. 75) afirma que há uma forte tendência, oriunda, sobretudo, da ciência econômica, em dificultar ou até mesmo impossibilitar a união da “ética” com a “empresa”. Realmente não se pode olvidar que falar em ética nos negócios, para os aplicadores da ciência econômica, pode parecer uma contradição, ou até um enfrentamento para o qual visualmente não haveria solução. Isto se explica com base na oposição dos valores eficiência e equidade, o primeiro tipicamente econômico e o segundo tipicamente moral (CORTINA, 2001, p. 263).

Dentre as dificuldades que afastam a ciência econômica dos valores e direitos que devem ser racionalmente respeitados, a autora espanhola cita: i) desconfiança que boa parte do empresariado sente em face da ética, por no mínimo três motivos, sejam eles, a existência de ética própria entre as empresas, a necessidade de responder às exigências lucrativas, e o posto que o Estado ocupa, de provedor dos benefícios sociais; ii) dúvida se falar da ética nos negócios é realmente uma necessidade da sociedade ou uma forma de tranquilizar consciência profana dela, oferecendo discurso ético às empresas da mesma forma que se faz na política; iii) entre as formas de compreender a ética, a empresa coincide geralmente com a denominada “ética da convicção”, em que a escolha de meios duvidosos é justificável se obtido o resultado esperado, quando na verdade, deveria seguir-se pela “ética da responsabilidade”, que combina a racionalidade estratégica com a racionalidade comunicativa (CORTINA, 2008, p. 76-80).

Advogando pela possibilidade – para não dizer, necessidade – da união entre ética e empresa, Adela Cortina (2001, p. 265-266) comenta que a ciência econômica, propriamente, em sua essência, tem como finalidade auxiliar a vida social, ou seja, só existe para servir ao homem. Nesse sentido, compreende-se que a economia não é moralmente neutra, do mesmo modo que também não é nenhuma das atividades humanas que têm desígnio social. O fim social da economia é propriamente a satisfação de necessidades humanas, e nela é possível encontrar princípios peculiares, desde eficiência até equidade, qualidade, competitividade e

⁴ A primeira edição desta obra é datada de 1994. Neste trabalho foi utilizada a oitava edição, que sem qualquer alteração do volume original, foi lançada em 2008.

solidariedade. Qualquer atividade social que queira apresentar-se como legítima deve atender a critérios justos de equidade e racionalidade comunicativa.

Pretendendo solucionar tais dificuldades, Cortina (2008, p. 80-85) aponta algumas razões que justificam a ética nos negócios:

(i) As organizações superaram as famílias e o Estado-nação, hoje constituem o núcleo básico sob o qual os países organizam a sociedade. Eis a importância da ética nas organizações, necessária para reconstruir uma sociedade moralmente anêmica. O gestor torna-se protagonista no mundo social, e seu posto dentro das organizações acompanha essa tendência, por isso que sua habilidade para imaginar e criar meios que permitam alcançar os resultados deve ser dotada de fins éticos. Da mesma forma, a figura do executivo na empresa, com especial atenção à área dos Recursos Humanos, que contribui para o nascimento de uma moral de excelência no cerne da empresa.

(ii) A ética é também um meio de recuperar a comunidade frente à cultura individualista moderna. A empresa hoje tem a chance de propor identidade, dar sentido e compartilhar valores com os indivíduos, que cobram das organizações – família, comunidade, universidade, hospital etc. – em especial a empresa, um sentido concreto para suas vidas. As pessoas não necessitam de heróis como antigamente para abraçarem exemplos de moralidade. Basta às empresas adotarem padrões éticos, adaptando-os aos fins que lhe dão sentido e legitimidade na formação do caráter, que quem trabalha nela também atuará moralmente.

(iii) Em harmonia com os estudos de García-Marzá, que nutrem a confiança como valor empresarial a ser recuperado, Adela Cortina proclama urgência nessa tarefa, como forma de reconstruir a credibilidade das empresas. Outra razão que associa a empresa moderna à ética é quanto ao fato de que somente as empresas que pensam no futuro, e tomam decisões a longo prazo, sobrevivem no mercado. Assim, assumir as responsabilidades das suas decisões, com vistas ao futuro, é também garantia de superveniência e rentabilidade.

(iv) Em defesa da ética da empresa não como um modismo, mas uma necessidade social, Adela Cortina sugere como última justificativa, se alguma empresa pretender desrespeitar os princípios universais, os direitos humanos ou atuar contra os conhecimentos morais que a razão humana alcançou, certamente se deslegitimará.

Verifica-se, portanto, a representação de vários fatores que motivam e justificam a conexão entre economia empresarial (racionalidade estratégica) e ética (racionalidade discursiva ou comunicativa).

Por derradeiro, Adela Cortina finaliza este raciocínio definindo a empresa ética como sendo aquela que se perfaz com os seguintes elementos (2001, p. 279; 2008, p. 87-88):

- a) A empresa é, em primeiro lugar, um sistema de valores, com potenciais que não de aflorar através da cultura corporativa;
- b) As instituições – também as empresas – não de redefinirem-se, a começar pelas suas finalidades e, portanto, desde os valores que as identificam;
- c) O ético é uma exigência dos sistemas abertos: nos fechados a moral se identifica com o legal, enquanto que nos sistemas abertos, desregulados, o homem precisa de normas de comportamento que remetem aos valores da instituição, no nosso caso da empresa. Tais normas inseridas na conduta compõem uma cultura empresarial;
- d) O ético é rentável porque reduz custos de coordenação externos e internos da empresa: possibilita a identificação com a corporação e uma motivação eficiente;
- e) A cultura própria da empresa permite diferenciá-la frente aos competidores;
- f) Todo ele requer uma clara concepção do papel do executivo, que se identifica com a corporação e tem capacidade para integrar homens.

Para a autora, a soma destes recursos compõe, sem dúvida, uma cultura empresarial baseada na ética. Partindo dessas premissas, denota-se a relevância da ética para as empresas modernas, objeto deste trabalho, e que leva usualmente a separar um campo próprio para seu estudo, em que se pode reconhecer um modo especial de agir. Contudo, na tentativa de fazer relacionar a ética ao conhecimento, surge o problema da determinação necessária, ou seja, a determinação de parâmetros considerados éticos, de acordo com uma valoração conferida por este ou aquele critério.

Há seguramente dificuldade em realizar esta medição, tendo em vista que se interpõe o bem absoluto e geral das ações particulares e contingentes. Neste ponto reside o discernimento, que leva a dividir as condutas boas das ruins sem qualquer regra de identificação. Espera-se dos seres humanos e das organizações o discernimento do modo correto de agir, mesmo sabendo que estas escolhas acontecem sempre numa confluência complexa de circunstâncias.

Ao considerar o aspecto ético em suas decisões, a empresa age de forma socialmente responsável, preocupando-se com a qualidade do impacto de suas ações sobre as pessoas, as outras organizações, a economia e o meio ambiente.

O estudo da responsabilidade social empresarial relaciona-se intrinsecamente com o discurso ético. Face às recentes exigências do novo mundo, anseia-se que a

atividade empresarial cumpra além do dever mínimo legal, ou “mínimo ético irreduzível”. Este é o papel que as empresas assumem na atualidade, impelidas a cumprir sua função social nos ditames legais, bem como comportar-se de modo a assumir responsabilidades sociais.

2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E EMPRESA SUSTENTÁVEL

A união dos negócios a preceitos éticos, na forma até aqui demonstrada, só vem a reafirmar o desígnio da sociedade contemporânea pela atuação social das organizações de modo geral. Especialmente no âmbito jurídico, a clamada atuação social das empresas desenvolveu-se inicialmente junto com o conceito de função social da propriedade, em particular, na definição de função social da empresa. Tal constatação nota-se nos ensinamentos econômicos empresariais a partir do século XX.

No início deste século, a ideologia econômica predominante era o liberalismo de Adam Smith, Malthus, David Ricardo e Stuart Mill, baseado no princípio da propriedade e da iniciativa privada. Por isso se dizia que a principal função social da empresa à época era a maximização dos lucros interessante aos acionistas. Contudo, aos poucos surgiram debates a respeito das obrigações empresariais em relação a seus empregados e ao meio ambiente, criando-se leis e aumentando a carga de obrigações empresariais. Atos de filantropia efetuados por empresários ou pela criação de fundações também marcaram o discurso social da época (TENÓRIO, 2006, p. 14-17).

Foi com a limitação das práticas liberais, pela implementação do New Deal na economia americana em 1933, que se deu o salto da sociedade pós-industrial, consolidando a intervenção do Estado na economia (keynesianismo). A segunda metade do século XX destaca-se na busca pelo aumento da qualidade de vida, da valorização do ser humano e do respeito ao meio ambiente, dando início à separação jurídica do conceito empresarial de função social e ao nascimento da responsabilidade social (TENÓRIO, 2006, p. 18-20).

Por isso hoje, afirma-se que a empresa agir nos ditames da função social é um dever legal, no Brasil deriva da previsão constitucional sobre a função social da propriedade do Art. 170, III, da CF/88 (BRASIL, 1988). Concluindo sobre o sentido jurídico dos termos função social da empresa e responsabilidade social empresarial, Marcos César Amador Alves explica que (2011, p. 40):

Primeiramente, a função, no âmbito jurídico, enceta um dever de agir. Na responsabilidade social corporativa, o empresário decide contribuir para o desenvolvimento social espontaneamente. A função social das figuras jurídicas, ditada pelo dogma da ciência em que está inserida, corresponde a uma regra condutora de comportamento revestida de exigibilidade, para cumprir sua vocação, as potencialidades legítimas e éticas aguardadas pela sociedade, sem desperdício de recursos da própria sociedade, legitimando um justo equilíbrio entre o individual e o social. No caso da empresa, uma finalidade economicamente útil, a qual, só por si, contribua para a Justiça Social, afastando o poder absoluto, exclusivo e perpétuo do proprietário, características do direito de propriedade no Estado Liberal.

Portanto, por mais que a função social da empresa e a responsabilidade social empresarial possuam proximidade, não se confundem. O comprometimento real com o desenvolvimento da sociedade por parte das empresas evidencia-se pela responsabilidade social.

Antes de definir a concepção atual de Responsabilidade Social Empresarial – RSE, estudando suas características e como se desenvolve na complexa tarefa de suprir as necessidades da sociedade moderna, interessa a este trabalho conhecer a evolução das teorias sobre RSE que ganharam destaque desde a década de 1970.

A maior dificuldade das primeiras teorias era definir em que consiste o limite entre o público e o privado. Os estudos do economista americano Milton Friedman ganharam repercussão na época e são ainda hoje muito lembrados, pois se impunham críticas ao movimento da RSE, dentre elas, o intenso problema de repartir a responsabilidade entre esfera pública e privada.

Segundo ele, a principal função da empresa é a busca e o alcance de bons resultados financeiros. Somente se justifica os investimentos nos empregados, no bem-estar da comunidade e na proteção do meio ambiente se a ação resultar no aumento dos resultados econômicos da empresa. Nas palavras de Friedman (1977, p. 116):

Há poucas coisas capazes de minar tão profundamente as bases de nossa sociedade livre do que a aceitação por parte dos dirigentes das empresas de uma responsabilidade social que não a de fazer tanto dinheiro quanto possível para seus acionistas. Trata-se de uma doutrina fundamentalmente subversiva. Se homens de negócios têm outra responsabilidade social que não a de fazer tanto dinheiro para seus acionistas, como poderão eles saber qual seria ela? Podem os indivíduos decidir o que constitui o interesse social?

Para Friedman, em síntese, a empresa deve ser lucrativa e cumprir a lei e, com isso, já estaria contribuindo com o bem-estar público, haja vista que indiretamente está gerando empregos, energizando a economia e pagando impostos.

Em 13 de setembro de 1970, Milton Friedman publicou um célebre artigo na revista *The New York Times* intitulado *The Social Responsibility on Business isto Increase its Profits*⁵ (FRIEDMAN, 1970), em que apontava três importantes críticas à responsabilidade social empresarial (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 173-181).

O artigo de Friedman popularizou-se no meio acadêmico e já, à época, serviu de desafio aos defensores da RSE, pois uma vez resolvidas as críticas apontadas por Friedman, definir-se-ia o nascimento ético da RSE.

A primeira das críticas é com relação à clara confusão entre privado e público, na forma salientada há pouco. A segunda delas trata do problema da indefinição do que seria a responsabilidade social empresarial, por falta de critérios analíticos e específicos. E a terceira se refere a uma fraude da responsabilidade social, ou seja, que a responsabilidade social é utilizada como meio de maquiagem o verdadeiro motivo de alcançar maiores benefícios econômicos.

Em afronta à primeira crítica, é possível responder que, por meio da SER, o Estado continua sendo o centro de atribuições, reunidas em prol da satisfação do interesse público e do bem-estar social, todavia, não deve atuar mais sozinho. A chamada responsabilidade social das empresas forma a triangular regulação social de dependência entre Estado, empresas e comunidade. Ao ser analisada a participação empresarial neste esforço coletivo, as empresas surgem para assumir um novo papel, pois será a oportunidade para resgatar os prejuízos socioambientais que são produzidos ou estimulados por suas atividades.

A terceira crítica foi a mais fácil de ser contornada, já que a exigência de atuação social das empresas é uma realidade indeclinável na sociedade contemporânea e, assim, mostrou-se desde o começo. As empresas que pretenderem se utilizar desta ferramenta como puro *marketing* social não passarão despercebidas. Das duas, uma. Ou as empresas acabam assumindo a roupagem da atuação social, mesmo que sem a intenção prévia, por estar investindo nela, ou elas serão descobertas e, certamente, deslegitimadas perante o público.

⁵ Na tradução ao português significa: “A Responsabilidade Social Empresarial Serve para Aumentar os Lucros”. Pela importância e difusão das ideias de Friedman ao redor do mundo, foi possível encontrar a versão original do artigo no sítio eletrônico da Universidade Boulder do Colorado – EUA, o qual foi utilizado para fins desta pesquisa.

A segunda crítica de Friedman (1970, p. 1)⁶ foi deixada por último, pois é a que mais interessa para este trabalho e identifica-se claramente no seguinte trecho:

As discussões da responsabilidade social ou das “responsabilidades sociais empresariais” estão notadamente com confusão analítica e sem rigor. Qual é o sentido de dizer que há responsabilidade nos “negócios”? Somente as pessoas podem ter responsabilidades. Uma corporação é uma pessoa artificial e, nesse sentido, só pode ter responsabilidades artificiais, mas “negócio” como um todo não pode ter responsabilidades, nem mesmo no vago sentido.

Tal análise de Friedman pode ser interpretada pela seguinte pergunta: o que é responsabilidade da empresa? Talvez, quem mais designou esforços para enfrentar tal questão tenha sido o americano Archie B. Carroll, em trabalho no qual propõe as quatro dimensões da responsabilidade social empresarial (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 181-182).

A definição de Responsabilidade Social Empresarial utilizada por Carroll, no artigo nomeado *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*,⁷ publicado no ano de 1979, foi um modelo que desagrega os componentes da RSE em quatro, compreendendo as expectativas: i) econômica, que significa ser lucrativa; ii) legal, que diz respeito a obedecer às leis; iii) ética, com referência a fazer o que é certo, e; iv) discricionária, que representa ser um bom cidadão, contribuindo para a qualidade de vida e da comunidade (CARROLL, 1979).

Mais tarde, no ano de 1991, Carroll publicou novo artigo intitulado *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*⁸ (CARROLL, 1991), em que alterou a dimensão discricionária pela filantrópica, trazendo maior precisão ao termo por envolver o comprometimento da empresa, e não mais do cidadão, em ações e programas para promover o bem-estar humano. Ainda neste artigo, o autor concebeu as quatro dimensões como seções de uma pirâmide, modelo que ganhou fama mundial como sendo a pirâmide de Carroll (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009, p. 55).

Anos mais tarde, o próprio Carroll reconheceu algumas deficiências no seu modelo piramidal, dentre elas: i) a falta de integração entre as seções; ii) a disposição sugerir uma hierarquia entre as dimensões de responsabilidade, e; iii) a dificuldade de distinguir as

⁶ Todas as citações diretas oriundas deste artigo escrito por Friedman são frutos de traduções realizadas pelo autor deste trabalho.

⁷ Na tradução ao português significa: “O Modelo de Concepção Tridimensional da Performance Corporativa”.

⁸ Na tradução ao português significa: “A Pirâmide da Responsabilidade Social Empresarial: em direção à gestão moral da organização das partes interessadas”.

atividades éticas das filantrópicas. Visando sanar tais problemas, Carroll junta-se a Schwartz e publicam em 2003 um novo artigo de nome *Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach*,⁹ retirando a filantropia como dimensão e modelando os três domínios restantes – econômico, legal e ético – em três círculos que se intersectam. O ideal é que a empresa encontre uma posição de equilíbrio entre os domínios, em busca do centro das intersecções (SCHWARTZ; CARROLL, 2003).

Outros modelos e teorias de RSE foram criados por autores como Preston e Post, Donaldson, Dunfee, Frederick e Wood; contudo, sem muita evolução prática ou avanço substancial. A responsabilidade social, hoje, é ferramenta bem difundida e inclui uma dimensão especificamente ambiental, fato que não ocorria nos modelos propostos por Carroll. A associação da responsabilidade social nas diversas organizações e das questões ambientais trouxe para perto o debate do desenvolvimento sustentável, como será visto logo mais.

Todavia, antes, faz-se mister trazer o conceito atual de responsabilidade social, bem como considerar as relações e práticas existentes entre as chamadas partes interessadas. Assim, segundo o Instituto Ethos (2006, p. 3):

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

Na visão de Patrícia Almeida Ashley (2002, p. 6-7):

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

A Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT – criou em 2004 a NBR 16001, cujo objetivo foi estabelecer requisitos mínimos referentes a um sistema da

⁹ Na tradução ao português significa: “Responsabilidade Social Empresarial: a abordagem dos três domínios”.

responsabilidade social aplicáveis não só em empresas, mas também nas mais diferentes organizações, com o propósito de certificação. No ano de 2012, a ABNT atualizou esta norma lançando sua segunda edição, a qual definiu Responsabilidade Social como:

Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: i) contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem estar da sociedade; ii) levem em consideração as expectativas das partes interessadas; iii) esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento, e; iv) esteja integrada em toda a organização e seja praticadas em suas relações (ABNT, 2015).

Avista-se pelos conceitos de responsabilidade social que as organizações devem, no contexto atual, voluntariamente, aceitar suas responsabilidades perante a sociedade, pois é uma realidade trazida com os avanços da era moderna.

Com foco nas empresas, as novas exigências incorporadas pelo conceito da responsabilidade social forçam para que ela exerça uma atuação com base nas finalidades econômica, social e ambiental, nos espaços internos e externos. Esta nova postura empresarial comandada pela RSE é conceituada por Estigara, Pereira e Lewis (2009, p. 11):

A postura da empresa, norteadas por ações que contribuem para a melhoria da qualidade de vida da sociedade, realizadas em decorrência da atenção proporcionada aos interesses das partes com as quais interage (*stakeholders*), como acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, a fim de, por meio de sua atividade, satisfazê-los.

A criação de um ambiente ético (perspectiva deontológica) nas relações comerciais permite compreender e implantar um processo de RSE, com base em um processo dialógico, em que o critério de validade para definir e delimitar o âmbito e os conteúdos da responsabilidade seja o acordo entre os interlocutores atingidos pela atuação empresarial. A teoria dos *stakeholders* proporciona dar operatividade ao valor moral do diálogo, identificando quem são os interlocutores válidos (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 186-194).

Este processo faz com que a empresa adquira consciência e responsabilidade de sua gestão nos campos econômico, social e ambiental e na cadeia completa de suas atividades, mantendo um permanente diálogo com todos os *stakeholders*, vocábulo inglês, que pode ser traduzido para agentes interessados.

O termo *stakeholders*, ou detentores de interesses, foi cunhado pelo professor R. Edward Freeman, na obra “*Strategic management: a stakeholder approach*” de 1984 (FREEMAN, 2010),¹⁰ definido como “aqueles grupos sem cujo suporte a organização deixaria de existir”, considerando-se como grupos de interesse “qualquer grupo ou pessoa que possa interferir ou estar concernido pelo alcance dos objetivos da empresa”.

Conceitua-se modernamente o *stakeholder* como sendo qualquer pessoa que seja afetada, ou possa ser afetada, pelo desempenho de uma organização, envolvendo o público interno e o externo. Portanto, serão partes interessadas desde os empregados e acionistas da empresa, até os fornecedores, os concorrentes, os clientes e consumidores, o governo, a comunidade local e a sociedade como um todo.

Para fins didáticos, distinguem-se os termos *stakeholder*, este tem sentido mais amplo, *eshareholder* ou *stockholder*, que fazem alusão somente aos sócios e acionistas da empresa. Nesse sentido, Marcos César Amador Alves (2011, p. 43-44) afirma que:

Os *stakeholders* têm legítimos interesses nas organizações, legitimidade essa justificada sobre bases éticas. Com efeito, essa teoria dos grupos de interesse contribuiu decisivamente para a concepção da responsabilidade social corporativa. O compromisso das ações das empresas não poderia ficar restrito à geração de ganhos financeiros para seus acionistas (*shareholders*), mas deveria beneficiar, também de maneira objetiva, as seguintes partes interessadas (*stakeholders*): público interno (trabalhadores, empregados, colaboradores), fornecedores, governos, consumidores, comunidade, meio ambiente, sociedade.

Não é difícil de conceber que a conjunção destes elementos sobre responsabilidade social na forma até aqui demonstrada resultou em inevitável associação ao tema do desenvolvimento sustentável. Na opinião de Barbieri e Cajazeira (2009, p. 4), a confluência destes dois movimentos deu-se pelo fato de possuírem pontos de contato em comum. Em que pese terem origens e propósitos distintos, a responsabilidade social não deixa de ser um movimento que serve de meio para alcançar um objetivo maior, a sustentabilidade organizacional.

É dita sustentável a ação ecologicamente correta, justa para a sociedade, viável no âmbito econômico e culturalmente aceita. Na esfera empresarial tais preceitos vão coadunar com a definição de Responsabilidade Social Empresarial - RSE, que originalmente tem embasamento na sustentabilidade e na ética empresarial.

¹⁰ A obra de R. Edward Freeman sob o título “*Strategic management: a stakeholder approach*”, que na tradução para o português significa “Gestão Estratégica: abordagem das partes interessadas”, foi publicada pela primeira vez em 1984, pela Pitman Publishing. Partes da obra que auxiliaram nesta pesquisa foram encontradas na internet, em uma edição da Universidade de Cambridge, na Inglaterra, impressa no ano de 2010.

Este casamento é vislumbrado igualmente pelo *World Business Council for Sustainable Development*– WBCSD (2015), em português, Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável. Trata-se de uma associação global liderada por dirigentes de cerca de 200 empresas, que atua exclusivamente na relação entre empresas e desenvolvimento sustentável. O Conselho oferece uma plataforma para que as empresas explorem o tema desenvolvimento sustentável, compartilhem conhecimento, experiências e as melhores práticas. Além disso, o Conselho advoga posições empresariais sobre essas questões em uma variedade de fóruns, trabalhando junto a governos, organizações não-governamentais e intergovernamentais.

O movimento do desenvolvimento sustentável tem suas origens nos movimentos ambientalistas do século XIX, reflexos da industrialização e da ocupação das áreas para exploração agrícola e mineral, mas foi ao final dos anos de 1960 que ganhou força, quando uma variedade de crises ambientais tornou-se evidente. A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo em 1972, é uma referência importante do movimento do desenvolvimento sustentável, embora essa expressão ainda não fosse usada (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009, p. 64-65).

A ideia de um mundo melhor para todas as gerações sem prejudicar o meio ambiente foi notoriamente defendida na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92, como foi popularmente conhecida. Foi nela que se sedimentou o conceito de desenvolvimento sustentável, ampliando-o à missão de desenvolver a economia e reduzir a dívida social de modo simultâneo, sempre com vistas à preservação e proteção do meio ambiente (ESTIGARA; PEREIRA; LEWIS, 2009, p. 19-20).

Sustentabilidade, por sua vez, faz referência a uma propriedade que qualifica a ação nas ordens social, econômica, ambiental e cultural, harmonizando-a com o que é naturalmente ético ao ser humano. Por ensejar uma rede complexa, com variadas perspectivas combinadas, o conceito de sustentabilidade encontra-se em constante edificação.

No objetivo de estruturar uma teoria do desenvolvimento sustentável, Ignacy Sachs (2004, p. 15-16) propôs, ao exemplo de Carroll, uma desagregação das dimensões, compondo cinco pilares do desenvolvimento sustentável, a saber, i) social, ii) ambiental, iii) territorial, iv) econômico, v) político.

No entanto, segundo José Carlos Barbieri e Jorge Emanuel Reis Cajazeira (2009, p. 69), a ação de Sachs de distinguir dimensões não resolveu todos os problemas. A proposta que mais “contribuiu para o desenvolvimento sustentável no âmbito das organizações, em

geral, foi a que considerou um núcleo duro de apenas três dimensões: a econômica, a social e a ambiental.” E completam:

Uma organização sustentável seria, portanto, a que orienta suas atividades segundo as dimensões da sustentabilidade que lhe são específicas. Em outras palavras, é uma organização que busca alcançar seus objetivos atendendo simultaneamente os seguintes critérios: equidade social, prudência ecológica e eficiência econômica. Desse modo, os movimentos da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, cada qual com suas características próprias e campos de estudos específicos, convergem para o conceito de empresa sustentável (2009, p. 69-70).

Nota-se a equivalência no cruzamento do tripé da responsabilidade social (responsabilidades econômica, social e ambiental) com o núcleo duro do desenvolvimento sustentável (dimensões econômica, social e ambiental), e no contexto empresarial, pode-se concluir pelo nascimento da chamada sustentabilidade empresarial, ou empresa sustentável.

Assim, a sustentabilidade empresarial refere-se à necessidade de fazer com que estes três aspectos caminhem em sincronia. Diversos modelos de gestão empresarial foram criados para incorporar as dimensões da sustentabilidade. O modelo conhecido por *triple bottomline*, desenvolvido pela empresa de consultoria britânica *Sustain-Ability*¹¹, popularizou-se como mais um esquema de desagregação, sob o qual os resultados sociais e ambientais possuem importância análoga ao capital econômico, no resultado líquido do exercício financeiro empresarial (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009, p. 74-77).

O modelo dos três resultados líquidos é voltado tanto para as empresas, como também entidades públicas, cooperativas e outras organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, ao contrário de uma de suas variações, chamado modelo dos 3Ps, de *Profit, People, Planet* (Lucro, Pessoas e Planeta), que por sua vez tem sua aplicação restrita às empresas, na medida em que associa a dimensão econômica ao lucro (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009, p. 78).

A partir desta análise, compreende-se que a responsabilidade social empresarial é parte integrante de um movimento maior, difundido mundialmente como desenvolvimento sustentável. Isso posto, tem-se que empresa sustentável é a designação qualitativa dada às

¹¹ Este modelo foi publicado em 1997 no livro *Cannibals with forks* (Canibais com garfo) de John Elkington, um dos sócios da empresa de consultoria. A metáfora utilizada como título do livro refere-se à dimensão econômica, social e ambiental que cada um dos três dentes do garfo assumiria. O autor procura nesse livro responder à seguinte questão: o capitalismo, assim como um canibal, se tornaria civilizado se usasse garfo? O termo *bottomline* consagrou-se no meio empresarial e na contabilidade como sendo o resultado líquido, ou a última linha da demonstração de resultados dos exercícios financeiros. Informações extraídas da obra de Barbieri e Cajazeira (2009, p. 74).

empresas que geram lucro para os acionistas, ao mesmo tempo em que protegem o meio ambiente e melhoram a vida das pessoas com quem mantêm interações.

Quando se define quais expectativas convertem-se em obrigações, será possível concluir o alcance da responsabilidade da empresa. A responsabilidade social empresarial assume a função de recurso disponível para a empresa, de base ética e moral, que ajuda na construção das condições ou pressupostos da legitimidade social da empresa. É um recuso moral para a obtenção das condições ótimas para a geração, manutenção e desenvolvimento do capital confiança (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 167-169).

Para dar sentido e efetividade ao estudo do que é de responsabilidade das empresas, nota-se ser um bom caminho a fixação de padrões e diretrizes, de bases éticas e em escala internacional, as quais responderão aos anseios da sociedade moderna e, ao mesmo tempo, contribuirão para o desenvolvimento da ordem econômica sustentável.

Na relação intrínseca entre a universalidade¹² da ética empresarial e a atualidade global das questões voltadas a ela, apresenta-se uma busca constante de diretrizes para definir as práticas e princípios básicos de comportamento que garantam e fortaleçam o tripé da sustentabilidade e a aliança de mútua confiança entre empresas, estado e sociedade (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 36).

Deste raciocínio são construídos os parâmetros nacionais e internacionais de responsabilidade social, que caminham para o desenvolvimento de empresa sustentável. No Brasil, são exemplos os indicadores (parâmetros privados) do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e as normas criadas pela ABNT. Em âmbito mundial, citam-se as propostas da *Global Reporting Initiative*,¹³ as linhas e diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE sobre investimento internacional e empresas multinacionais, e o foco desta pesquisa, que são os parâmetros do Pacto Global, divulgados em 2000 pela Organização das Nações Unidas – ONU.

¹² Na obra de Domingo García-Marzá cujo título é “Ética empresarial: do diálogo à confiança na empresa”, quando citam-se os termos “universalidade ética” ou “universalização da ética”, pretende-se falar no sentido de generalizar, difundir, propagar e uniformizar a ética, que confirme e reconheça a pluralidade da sociedade moderna, e dentro desse reconhecimento, consiga definir os mínimos morais que caracterizam o juízo prático. Assim, a universalidade da ética empresarial é a busca de padrões éticos e sustentáveis que afirmem e legitimem a atuação da atividade empresarial.

¹³ Organização Internacional que trabalha no campo da sustentabilidade. Seu nome, na tradução ao português, significa: “Relatório Global de Iniciativas”.

2.4 UNIVERSALIZAÇÃO DE PADRÕES ÉTICOS EMPRESARIAIS: O PACTO GLOBAL

A proposta do Pacto Global foi anunciada a primeira vez pelo ex-Secretário Geral das Nações Unidas, o ganhês Kofi Annan, em 31 de janeiro de 1999 na reunião anual do Fórum Econômico Mundial, também chamado de Fórum de Davos, mas seu lançamento oficial deu-se em 26 de julho de 2000, no escritório da ONU em Nova Iorque (HISTÓRICO..., 2013).

Trata-se de um documento composto de dez princípios-chave destinados às empresas, repartidos em quatro áreas distintas, quais sejam: Direitos Humanos (1º e 2º princípios), Direito do Trabalho (3º ao 6º princípio), Proteção Ambiental (7º ao 9º princípio), e Combate à Corrupção (10º) – este último inserido somente em 24 de junho de 2004.

O Pacto tem como objetivo mobilizar a comunidade empresarial internacional para encorajá-la a adotar condutas responsáveis e ações de sustentabilidade em suas práticas de negócios. Tais condutas e ações são manifestadas nos 10 princípios, alicerçados em valores fundamentais e internacionalmente aceitos em cada uma das áreas aclaradas.

Esta iniciativa conta com o apoio de cinco agências da Organização das Nações Unidas – ONU, sendo elas, o Escritório do Alto Comissariado dos Direitos Humanos (OHCHR), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO), lideradas pelo programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (OBJETIVOS, 2013).

O Pacto Global é um instrumento de livre adesão pelas empresas, organizações da sociedade civil e demais interessados, possuindo atualmente mais de 5.200 organizações signatárias, articuladas por 150 redes ao redor do mundo. Para fazer parte do programa, a empresa deverá preencher uma carta e um formulário, além de obrigar-se a informar às partes interessadas, *stakeholders*, acerca da adesão, emitir uma nota na imprensa para tornar o compromisso público, além de, logicamente, implementar e propagar os princípios do Pacto (O QUE É, 2013).

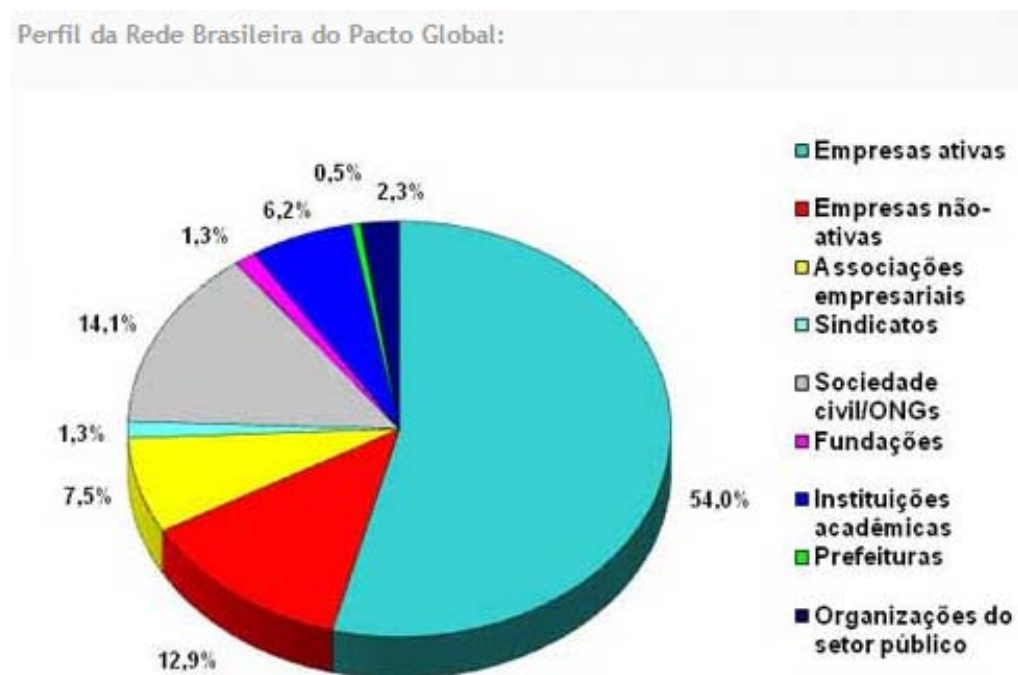
Uma vez aderido ao Pacto, as signatárias são chamadas a publicar anualmente uma Comunicação de Progresso – COP, e comunicar todo ano, às partes

interessadas, os progressos realizados na implementação dos dez princípios do Pacto Global.

Com a finalidade de fortalecer a agenda de responsabilidade social corporativa e o Pacto Global no Brasil, em dezembro de 2003 foi criado o Comitê Brasileiro do Pacto Global – CBPG, que reúne o setor privado, a sociedade civil organizada, academia e agências do Sistema das Nações Unidas no Brasil (HISTÓRICO..., 2013).

Em consulta realizada em fevereiro de 2015, a lista de signatárias do Pacto Global no Brasil era composta de 652 entidades (LISTA..., 2015), das quais mais da metade fazem referência a empresas ativas que exercem atividade empresária, na forma demonstrada no gráfico seguinte:

Figura 1 - Perfil dos signatários da Rede Brasileira do Pacto Global.



Fonte: Pacto Global Rede Brasileira (PERFIL..., 2013).

Acentua-se cada vez mais o trabalho exercido por entidades não empresariais, a exemplo da sociedade civil organizada que representa 14,1% dos signatários do Pacto no Brasil, seguidas das associações empresariais com 7,5% e das instituições acadêmicas, com 6,2% dos signatários.

Ao encontro do argumento defendido neste trabalho, que busca padrões internacionais para reforçar a atuação ética e responsável das empresas, Domingo García-Marzá (2007, p. 36) ratifica a importância do Pacto Global, ao articular sobrediretrizes de responsabilidade empresarial internacional:

Um bom exemplo dessa relação intrínseca entre a natureza global das questões e a universalidade das exigências morais delineadas pela empresa pode ser encontrado na busca constante de diretrizes para definir práticas e princípios básicos de comportamentos que garantam e fortaleçam a base da mútua confiança entre as empresas. Nesse sentido, as propostas tipo *Global Reporting Initiative*, o *Pacto Mundial das Nações Unidas*, ou as *Linhas diretrizes da OCDE, sobre investimento internacional e empresas multinacionais*, entre outras, são comprovações visíveis da existência de critérios universais, que definem o significado global em tudo aquilo que se supõe ser uma empresa responsável.

A sistematização da atividade econômica atrelada a fatores sustentáveis não é um trabalho fácil de se realizar. Falar de interesses universais pode aparentar exagero, inclusive por ir de encontro ao pluralismo cultural. A sistematização de paradigmas universais é tarefa complexa, mas não deve ser confundida com uma busca utópica. Os principais atores do direito internacional, em especial os Estados, não podem, nem devem abrir mão da busca contínua pela padronização de certas condutas, sob pena de sucumbirem às exigências modernas globalizantes, como transmite García-Marzá (2008, p. 31):

O processo de globalização pode significar um novo desafio para o Estado social e democrático de direito, para ampliar o conceito de soberania democrática, se assim o desejamos chamar, mas nunca representa seu desaparecimento. O Estado continua sendo necessário, independente das fronteiras que tem, como responsável último para garantir e desenvolver os direitos fundamentais.

Além dos Estados, as Organizações Internacionais, as ONGs e outras instituições privadas não-governamentais, igualmente, buscam suprir falhas normativas elaborando sistemas paradigmáticos no objetivo de contribuir para o desenvolvimento de um mundo mais justo, equilibrado e com vistas ao bem comum.

As Organizações Internacionais destacam-se por absorverem e traduzirem as exigências sociais de forma cosmopolita, a fim de escutar e atingir o maior número de pessoas. Elas fazem parte do Direito Internacional atual e representam o

resultado do aumento das relações internacionais e da necessidade de cooperação entre os povos, governos, sociedade empresária e civil. Na lição contínua de García-Marzá (2008, p. 36):

As vinculações internacionais constituem já uma Sociedade Civil mundial, estruturada em milhares de organizações não-governamentais e apoiada em uma opinião pública mundial, que vai ganhando força dia a dia, e frente à qual a imagem e o prestígio da empresa deve responder.

Justifica-se a escolha do Pacto Global por ser um documento elaborado pela Organização das Nações Unidas – ONU, que está entre umas das maiores e mais respeitadas Organizações Internacionais da atualidade. Seus trabalhos alastram-se a inúmeras áreas e constantemente estabelece parâmetros internacionais de conduta que tendem a ser respeitados e adotados por todos os 193 Estados-membros que compõe o seu quadro.

A ONU é, no dizer do Art. 1º, do seu próprio texto de criação (BRASIL, Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945 – que promulgou a Carta das Nações Unidas), uma associação de Estados reunidos com quatro propósitos declarados: i) manter a paz e segurança internacionais; ii) desenvolver relações amistosas entre as nações, baseadas no respeito ao princípio de igualdade de direitos e de autodeterminação dos povos; iii) conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural e humanitário e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, e; iv) ser um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos.

Idealizada na vigência da Segunda Guerra, a ONU foi criada após longas negociações, com propósitos que incluem desde a manutenção da paz e segurança internacional, até a adoção de cooperação internacional no plano econômico, social e cultural, a proteção do meio ambiente etc. (PIOVESAN, 2013, p. 198).

O Artigo 55 da Carta da ONU (BRASIL, Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945) chama para si a responsabilidade de promover mundialmente padrões de vida mais elevados, o pleno emprego e as condições de progresso e desenvolvimento econômico e social. É de se lembrar que desde 1945 muitas transformações econômicas e sociais tiveram influência significativa pela atuação da ONU.

Este é propriamente o papel da sobredita organização, construir consensos internacionais para ações de desenvolvimento nas mais diversas áreas.¹⁴ Por meio dos programas e ações em que a ONU se envolve, principalmente, em causas que visam o bem-estar, a paz e a cooperação entre os povos, ela identifica-se, acima de tudo, como órgão que transmite seriedade no que se propõe a fazer, pelo que recebe respeito e confiança dos Estados-membros.

Do mesmo modo, a ONU entende que as empresas têm sido motivadas a demonstrarem que são corresponsáveis pelo destino do planeta e pela busca de soluções voltadas para o desenvolvimento sustentável e justiça social. De fato, esta é mesmo a responsabilidade pela qual as empresas são chamadas em tempos de globalização. Aumenta-se o poder, as consequências de seus atos, aumentam-se, conseqüentemente, suas obrigações dentro do contexto mundial.

A afirmação acima realizada, que relaciona a participação da ONU na discussão internacional do desenvolvimento sustentável e responsabilidade das empresas, fundamenta-se igualmente na opinião de Estigara, Pareira e Lewis (2009, p. 45):

Ao visualizar as empresas e demais instituições como importantes atores na promoção do desenvolvimento sustentável, a ONU passou a fomentar a participação do setor privado nos esforços voltados à promoção do desenvolvimento sustentável, mediante a inserção de princípios de responsabilidade social em suas práticas. Como resultado surgiu o Pacto Global, um convite efetuado ao setor privado pelo Secretário Geral das Nações Unidas, Kofi Annan, para que juntamente com algumas agências das Nações Unidas e atores sociais contribuísse para avançar a prática da responsabilidade social corporativa, na busca de uma economia global mais sustentável e inclusiva.

Nesse sentido, mostra-se necessária a comunhão de opiniões em âmbito internacional que proponha uma conscientização sustentável das empresas. A construção de códigos de conduta internacionais voltadas à atividade ético-econômica é fator que possibilita a cooperação política, econômica, social e cultural, bem como auxilia no combate à corrupção, respeitando-se os consumidores e preservando o meio ambiente.

¹⁴ A exemplo deste trabalho da ONU, cita-se a aprovação por dirigentes mundiais, sob a organização daquela, da Cúpula do Milênio, em setembro de 2000. Trata-se de um conjunto de princípios que visam erradicar a pobreza extrema e a fome, alcançar a educação primária universal, promover a igualdade e a autonomia das mulheres, reduzir a mortalidade infantil, melhorar a saúde materna, combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças e garantir a sustentabilidade ambiental.

Analisando-se a internacionalização¹⁵ da atividade empresarial e econômica no contexto da globalização, pode-se afirmar que se atenuaram as barreiras fronteiriças dos Estados em face do avanço especialmente nas áreas de transporte, tecnologia, informática e telecomunicações.

Esta integração cultural, social, política e econômica, cada vez maior entre países, remete à necessidade de também se internacionalizar e, por que não, universalizar, a atuação ética na atividade econômica, seja por meio da cooperação jurídica, ou pela elaboração de parâmetros e princípios diretivos privados que possibilitam a gestão responsável das empresas.¹⁶

Se não há consenso entre empresas e comunidade internacional sobre determinada questão, nada mais justo do que encontrar soluções em critérios éticos e práticas democráticas de adequação e sistematização. Sobretudo a partir da segunda metade do século XX, iniciou-se a produção de convenções, tratados, acordos, pactos e outros documentos internacionais com o intuito padronizar práticas e assegurar alguns direitos como sendo básicos de todo ser humano, indistintamente.

As Organizações Internacionais tomaram a frente na criação e uniformização de conjuntos de normas e princípios de caráter vinculatório e não-vinculatório. Se o documento exigisse a assinatura, aprovação legislativa e ratificação dos Estados, possuía natureza vinculatória e seu descumprimento poderia gerar consequências no âmbito internacional, como sofrer sanções econômicas e boicotes diplomáticos. Se tratasse de documento de natureza não-vinculatória, era interpretado como conjunto de orientações a serem observados pelos Estados que quisessem se adequar aos anseios da sociedade global.

¹⁵ A palavra “internacionalização” é utilizada neste trabalho com sentido amplo, como sendo o processo de extensão de atividades a outros países.

¹⁶ Por isso, em primeiro lugar, o desafio dado aos juristas em face desta constatação é propor soluções de abrangência internacional, visando apoiar os investimentos sem que isso venha a comprometer o cumprimento das leis internas de cada país. Em outras palavras, é forçoso equilibrar a tendência de entrada de capital e empresas estrangeiras nos mais diversos Estados, sem que interfira nos direitos constitucionalmente instituídos por cada um deles. Um caso exemplar de supressão de direitos é a tentativa de países economicamente superiores imporem suas leis, ou mesmo, de empresas desrespeitarem normas de alguns Estados, criando seu próprio modelo de comportamento, por possuírem facilidades políticas neste Estado e enorme poderio econômico.

Ressalta-se também a utilização de normas imperativas do direito internacional,¹⁷ que, diferente da classificação acima, aplicam-se indistintamente pelos países, a exemplo da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948. Apesar delas não terem sido assinadas na forma de Tratados, são costumes que auferem reconhecimento no âmbito internacional, fixando assim sua validade.

Esta construção teórica de parâmetros a serem aceitos e adotados internacionalmente, de modo uniforme e, portanto, aplicados indistintamente a todos os seres humanos, recebeu o nome de direitos humanos. Tanto foi a difusão dos direitos humanos no mundo que, com o passar dos anos, mostrou-se ser necessário estratificar seu estudo em áreas distintas. Todas essas áreas têm o núcleo comum nos direitos humanos, entretanto, visando facilitar o estudo e a constante evolução, acabaram sendo repartidas em outras frentes.

Escolheram-se, na redação do Pacto Global, quatro áreas que mantêm contato próximo com a atividade econômica empresarial, quais sejam, os direitos humanos em si constituídos (propriamente ditos); os direitos dos trabalhadores; proteção ambiental e combate à corrupção. Os princípios do Pacto Global não são considerados novos, uma vez que são valores principais já preestabelecidos em documentos diversos, somente reunidos e sistematizados em um Pacto.

Isto posto, antes de prosseguir, mostra-se importante abordar quais foram os documentos internacionais precedentes que serviram de base para edificação do Pacto Global, em cada uma das suas áreas.

2.4.1 Antecedentes ao Pacto na Área dos Direitos Humanos *Stricto Sensu*

Sobre os direitos humanos propriamente ditos, faz-se uma abordagem especial de como se deu sua evolução partindo dos primeiros documentos escritos na Antiguidade, que pretenderam devotar direitos mínimos e inerentes aos seres humanos, considerados, portanto, fundamentais aos cidadãos em geral. Mesmo ainda sem definição concreta e de forma arcaica, os primeiros registros de direitos individuais do

¹⁷ No direito internacional, as normas imperativas recebem o nome de *jus cogens*. São definidas na Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados de 1969, no Art. 53, que aduz: “É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza.”

homem são vistos na Antiguidade, período definido entre os séculos 4000 a.C. até a tomada do Império Romano pelos bárbaros, em 476 d.C.

À época, o registro mais importante é do Código de Hammurabi de 1690 a.C., reconhecido como sendo a primeira codificação a consagrar um rol de direitos comuns a todos os homens. Em que pese definir penas cruéis, capitais, que seriam aplicadas de acordo com a classe social do descumpridor – três diferentes classes sociais, *awelum*, *mushkenum*, *wardum* – compreendia indistintamente direitos à vida, honra e família a toda a sociedade. Ainda em 450 a.C., não se pode olvidar a criação da Lei das Doze Tábuas, na República Romana, fonte de normas que influenciou todo o ocidente e a primeira a eliminar a diferença de classes (GUERRA, 2012, p. 86-88).

Foram marcos no desenvolvimento dos direitos humanos na Idade Média (séculos V ao XV) e Moderna (Séculos XV ao XVIII) a Magna Carta, no ano de 1215 d.C., e a Carta de Direitos, de 1689 d.C., ambas da Inglaterra, as quais previram, sobretudo, a liberdade de locomoção, o devido processo legal, o livre acesso à justiça, dentre outras coisas, sem esquecer da Declaração de Direitos do Povo da Virgínia, carta constitucional elaborada quando da independência do Estados Unidos da América em 1776 d.C. (GUERRA, 2012, p. 90-92).

Na Idade Contemporânea, período considerado da Revolução Francesa de 1789 até os dias de hoje, destacam-se, inicialmente, o texto gerado neste período da ascensão francesa, ou seja, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, bem como o surgimento das primeiras Constituições sociais, a mexicana de 1917 e a alemã de 1919 (DE MORAES, 2011, p. 11).

Até aquele momento não se falava de internacionalização de direitos humanos, pois tudo o que se criava era aplicado separadamente a um único país ou a um grupo adstrito de países. Foi com o chamado Direito Humanitário ou Direito Internacional da Guerra que pela primeira vez um conjunto de leis atingiu repercussão internacional. Este rol visa proteger pessoas em tempos de conflito armado e é composto pelas Convenções de Genebra e Haia, produzidas no fim no século XIX. No século seguinte, com o fim da Primeira Grande Guerra, formou-se a Liga das Nações, que, dentre outras finalidades, visava garantir paz, cooperação e segurança internacional na proteção de pessoas. Contudo, proteção efetiva foi sentida somente com o fim da Segunda Grande Guerra, quando, em 1945, redigiu-se a Carta das Nações Unidas e, por conseguinte, o nascimento em 1948 do documento considerado como divisor de

águas, que ganhou o nome de Declaração Universal de Direitos Humanos (PIOVESAN, 2013, p. 183).

A Declaração de 1948 é considerada um dos instrumentos jurídicos e políticos mais importantes já criados pela humanidade, pois representa um conjunto de normas internacionalmente aceitas, com força jurídica obrigatória e vinculante, acerca de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Desde então se deu uma extensa evolução no campo dos direitos humanos, ampliando-se substancialmente os dispositivos internacionais que versam sobre o tema. Inúmeros outros textos internacionais foram criados e ratificados pelos Estados, que independentemente do sistema de governo, credo, etnia ou capacidade econômica, buscavam a observância de preceitos fundamentais a todo ser humano.

Foi na última metade do século XX que a busca pela internacionalização dos Direitos Humanos trouxe consigo o debate entre as nações do Ocidente e do Oriente, cada qual com sua corrente, o universalismo e o relativismo cultural. A corrente universalista, defendida pelos países ocidentais, releva questões culturais ao exigir um mínimo ético irreduzível, ao passo que a outra corrente defende que as regras morais mudam de um lugar para outro, não podendo se exigir respostas idênticas em culturas distintas. Os mais céticos dirão que esta discussão não tem fim. Contudo, a modernidade demonstra uma vitória substancial dos universalistas, o que igualmente se mostra mediante este trabalho, concluindo pela imposição de regras mínimas universais a todos os povos, indistintamente. Segundo Fábio Konder Comparato (1999, p. 1), o reconhecimento da importância dos direitos humanos na atualidade dá-se pela revelação de que todos os seres humanos são iguais, não podendo haver distinção:

O que se conta é a parte mais bela e importante de toda a História: a revelação de que todos os seres humanos, apesar de inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar a beleza. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais.

Sem embargo, é inegável que os Direitos Humanos obtiveram um enorme crescimento nas últimas décadas. Quando se trata de direitos humanos universais, acima de tudo, exige-se uma proteção indeclinável e absoluta. Tal proteção é devida não só pelos governos dos Estados, mas por toda a sociedade, o que inclui a comunidade empresarial.

Existem atualmente inúmeras iniciativas internacionais voltadas para a universalização da ética nas empresas, afinadas com os movimentos de Responsabilidade Social Empresarial. Este referencial ético universalista teve início a partir da proteção dos

direitos humanos, pois o ser humano deve ser tutelado pela comunidade internacional, e não somente pelos interesses privados e culturais de cada Estado. Alinha-se este marco inicial com a atividade econômica-empresarial, pois ela, igualmente, causará reflexos positivos e negativos aos seres humanos.

2.4.2 Antecedentes ao Pacto na Área dos Direitos Trabalhistas

As iniciativas, de diferentes origens e propósitos, realizam recomendações éticas às práticas comerciais internacionais. Entre os aspectos tratados estão parâmetros sobre promoção do trabalho humano. Assim, especificamente quanto aos direitos trabalhistas, vários foram os agentes que antecederam a criação do Pacto Global.

A começar pelo tema da escravidão, considerada a primeira forma de trabalho, em que o escravo não era considerado sujeito de direito, mas mera coisa, objeto. Outras modalidades desenvolveram-se ao longo dos séculos, como a servidão e o sistema de corporações de ofício, mas com poucas novidades, pois o homem trabalhador continuava praticamente tolhido de liberdade. Foi na Revolução Industrial que o trabalho transformou-se em emprego, e o empregado começou a receber salário. Após a fase do Liberalismo, veio o intervencionismo do Estado, que proporcionou, sobretudo, melhorias no bem-estar social da população (MARTINS, 2000, p. 34-35).

Nos dizeres de Alves (2011, p. 65): “O surgimento dos denominados direitos sociais está associado à transição do Estado Liberal para o Estado Social. Nesse processo, privilegia-se a proteção do indivíduo, diante do extremo poder econômico notado no Estado Liberal.” Intensas lutas operárias marcaram o século XIX na Alemanha, Inglaterra e França. Com a influência de Marx e Engels, que publicaram em 1848 a obra intitulada *Manifesto Comunista*, as normas protetivas do trabalho passaram a exibir tendências consistentes no sentido da internacionalização. Ainda nesse aspecto, mostra-se a influência da Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, criada pelo Papa Leão VIII, sendo um autêntico marco para a proteção do trabalhador (ALVES, 2011, p. 73).

Porém, foi com o término da Primeira Guerra Mundial que surge o constitucionalismo social que, segundo Sergio Pinto Martins (2000, p. 37), “é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.”

Neste momento da história que erigiram a Constituição do México de 1917 e a Constituição de Weimar, na Alemanha, de 1919. A primeira estabeleceu jornada de oito horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, seguro social, proteção contra acidentes de trabalho, entre outros. A segunda, por sua vez, disciplinou a participação dos trabalhadores nas empresas, possibilitando a liberdade de coalização dos trabalhadores. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade dos trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (MARTINS, 2000, p. 37).

A estabilização destas garantias veio com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, que está diretamente ligada às conquistas emanadas no século XX, vindo assumir papel fundamental na formação das normas internacionais do trabalho.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, convenções e recomendações. Sua missão, conforme a forma detalhada na página principal do sítio (OIT APRESENTAÇÃO, 2015), é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Nesse sentido, a OIT fomenta a criação, divulgação e adoção de Tratados Internacionais em respeito aos direitos do trabalhador.

O próprio Estado brasileiro é signatário de inúmeros Tratados e Acordos Internacionais que são verdadeiras conquistas voltadas aos direitos dos trabalhadores. Tais regramentos internacionais não dão brecha para sobreposição de interesses econômicos em detrimento dos direitos sociais e da dignidade humana.

No início do século XX, havia uma intensa preocupação internacional de combater a escravidão. A OIT, por meio da Convenção nº 29, aprovada na 14ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1930 na cidade de Genebra, na Suíça, sedimentou seu interesse ao propor a seus membros a obrigatoriedade de eliminar o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, no mais curto prazo possível.

Outras vitórias na área dos direitos sociais foram consagradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que proclama no Art. 23 o direito de acesso ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho, bem como direito ao repouso e ao lazer no Art. 24 e a um satisfatório padrão de vida no Art. 25. A Declaração de 1948 destacou ainda no Art. 4 a necessidade de se compor leis pelos Estados no interesse de extirpar o trabalho escravo no mundo (DECLARAÇÃO..., 1948). Esta Declaração refletia as bases éticas e morais para a construção de uma sociedade fundamentada na liberdade, na paz e na justiça.

Visando reforçar a Convenção nº 29, a OIT adotou, por meio da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, no ano de 1957, a Convenção nº 105 concernente à abolição do trabalho forçado.

Já a Convenção nº 111 da OIT foi adotada em 25 de junho de 1958 pela Conferência Internacional do Trabalho, igualmente realizada em Genebra, a qual tratou sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

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

Faz-se referência à Convenção nº 138 da OIT, de 06 de junho de 1973, sobre a idade mínima de admissão ao emprego e, ainda, a Recomendação nº 146 que complementa e auxilia na execução e aplicação das disposições contidas na Convenção. O grande avanço que a Convenção nº 138 produziu foi ter reunido todas as demais Convenções já existentes nesse sentido, que dispunham separadamente sobre a idade mínima de cada profissão,¹⁸ ditando regras padronizadas a todas elas.

No contexto latino-americano, destaca-se a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969, mais conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, internalizado pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992 e o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, cunhado como Protocolo de San Salvador, firmado pelo Brasil em 17 de novembro de 1988, mas que entrou em vigor no território nacional pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.

O Pacto de San José da Costa Rica tem o propósito de consolidar no continente americano um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito aos direitos humanos, dentre eles, a valorização do trabalho humano e o combate à escravidão, dispostos no Art. 6º do documento. Em se tratando do Protocolo de San Salvador, importa notar que aprontou os Arts. 6º a 8º para articular sobre condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho e direitos sindicais.

Interessante observar que foi na 86ª Reunião da Conferência Internacional da OIT, em 18 de junho de 1998, realizada em Genebra na Suíça, que se aprovou a Declaração sobre

¹⁸ A título de exemplo, existia a Convenção sobre idade mínima na Indústria datada de 1919, a Convenção sobre idade mínima da Agricultura datada de 1920, a Convenção sobre idade mínima dos pescadores datada de 1959, Convenção sobre idade mínima do trabalho subterrâneo de 1965 etc.

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e, ainda, trouxe a criação de quatro princípios norteadores dos direitos no trabalho. A convergência destes quatro princípios forma a base do conceito elaborado pela OIT de Trabalho Decente, assunto que será novamente aludido no tópico sobre a valorização do trabalho humano.

Também produzida nos auspícios da OIT, a Convenção nº 182, de 17 de junho de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil, e a Recomendação nº 190 que lhe complementa, pretenderam uma ação emergencial dos Estados no intuito de abolir formas de escravidão ou análogas à escravidão, venda ou tráfico de crianças, utilização, oferta e procura de crianças para prostituição ou produção de material pornográfico, utilização de crianças no tráfico etc.

Todos estes textos internacionais serviram de base teórica para criação dos paradigmas sociais do Pacto Global, pois não visam a nada senão a proteção dos direitos sociais do trabalho, assegurando a liberdade sindical, a negociação coletiva, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação de todas as formas de discriminação. Destacam-se os princípios do Trabalho Decente, extraídos da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, que foram quase fidedignamente copiados¹⁹ para a criação dos paradigmas sociais do Pacto Global.

¹⁹ Para fins de demonstração da identidade entre os princípios, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho ditou como princípios e direitos fundamentais do trabalho: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil, e; d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da prestação social e o fortalecimento do diálogo social.

2.4.3 Antecedentes ao Pacto na Área da Tutela Ambiental

Igualmente relevantes foram os documentos e ações internacionais que deram alicerce à construção dos princípios sobre proteção ambiental inseridos no Pacto Global.

Foi no cenário pós II Guerra Mundial que os países se atentaram para o aspecto ambiental, e começaram a incluir nas Constituições o meio ambiente como merecedor de tutela especial. Mas nada aconteceu da noite para o dia. No início a preocupação era de cunho regional, em algumas questões específicas. Foi somente em meados de 1980 que a proteção ambiental recebeu a importância devida, juntamente com as discussões sobre sustentabilidade mundial.

O suíço Stephan Schmidheiny (1992, p. 5), um dos fundadores da *World Business Council for Sustainable Development*– WBCSD,²⁰ é um influente industrialista e combina eficiência econômica com aspectos de sustentabilidade. Escreveu um *best-seller* que foi traduzido para várias línguas, esclarecendo nele que:

Por ocasião da primeira grande onda mundial de preocupações ambientais, em fins da década de 60 e início da de 70, a maioria dos problemas levantados parecia ser de cunho local: os produtos das chaminés e canos de escapamentos de todos os tipos. Aparentemente, as respostas residiam na regulamentação dessas fontes de poluição. Quando o meio ambiente reapareceu na agenda política dos anos 80, as principais preocupações haviam se tornado internacionais: chuva ácida, depleção da camada de ozônio, aquecimento global. Os analistas buscaram as causas não mais nas chaminés e tubulações, mas na natureza das atividades humanas. Uma sucessão de relatórios chegava à mesma conclusão de que grande parte do que fazemos e muitas das nossas tentativas de fazer “progresso” são simplesmente insustentáveis.

Portanto, as questões relacionadas ao meio ambiente começaram a ganhar vulto sob a ótica internacional nas três últimas décadas do século passado na tentativa de chegar a um denominador comum quanto à urgente e necessária frenagem da degradação ambiental.

Reflexo destes primeiros passos a favor da proteção ambiental internacional, em 5 de junho de 1972, realizou-se na Suécia a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, mais conhecida como Conferência de Estocolmo. Desta reunião resultou

²⁰ Esta mesma associação foi citada anteriormente no subtópico 2.3 que tratou da Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável. Trata-se de uma associação global liderada por dirigentes de cerca de 200 empresas, que atua exclusivamente na relação entre empresas e desenvolvimento sustentável.

uma importante Declaração composta por 26 princípios que enfocam as mais relevantes preocupações daquele momento. O princípio primeiro destaca que (DECLARAÇÃO..., 1972):

O homem tem o direito fundamental, à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

Este evento é considerado como o “grande divisor de águas”. José Francisco Rezek (2011, p. 281), ao tratar do tema, aduz que:

A globalização do trato da matéria ambiental deu-se na grande Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente (Estocolmo, 1972), cujo produto foram algumas dezenas de resoluções e recomendações, além do principal: uma Declaração de princípios que materializava as “convicções comuns” dos Estados Participantes.

Após vinte anos da Conferência de Estocolmo, a Assembleia-Geral da ONU realizou, em 1992, na cidade do Rio de Janeiro, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, também chamada de Rio92. O tema mais debatido foi o desenvolvimento sustentável, bem como as saídas para conter a profunda degradação ambiental que assolava o planeta.

Entre os documentos produzidos na Conferência do Rio de Janeiro, destaca-se a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, composta por 27 princípios que reafirmaram os princípios estabelecidos na Conferência de Estocolmo, acrescentando outros sobre o desenvolvimento sustentável e meio ambiente. Sobressaiu-se também a Agenda21 em que se perfaz em um programa de ação global composto por 40 capítulos em busca, em escala global, de um novo patamar de crescimento sustentável e políticas de proteção ao meio ambiente.

Outro momento marcante no contexto protetivo foi o lançamento do Protocolo de Kyoto, em 1997, que teve como desiderato principal reunir os países interessados para que eles reduzissem a emissão de gases que ocasionam o efeito estufa. Diante do atraso na implementação incipiente deste documento pelos países participantes, renovou-se o compromisso global com a 13ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, que ocorreu na Ilha de Bali, Indonésia, no ano de 2007. Nesta, estipularam-se índices a serem cumpridos até o ano de 2050, cujo acompanhamento ocorreria nas próximas conferências.

Em dezembro de 2009, aconteceu a 15ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas em Copenhague, capital da Dinamarca, conhecida como COP15, buscando-se um novo acordo sobre a redução das emissões dos gases que causam o efeito estufa.

No âmbito do desenvolvimento sustentável, notou-se que as duas décadas que separaram a Conferência de Estocolmo de 1972 da Conferência do Rio de Janeiro de 1992 dificultaram a implementação de suas recomendações. Com vistas a estreitar este lapso, acelerando e fortalecendo a aplicação dos princípios contidos nos documentos, em 2002 foi realizada na África do Sul a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, também denominada Cúpula de Johannesburgo ou Rio+10.

Por sua vez, na Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, nomeada de Rio+20, organizada em 2012 na cidade do Rio de Janeiro, aprovou-se documento “O futuro que queremos” no qual são reafirmados os compromissos assumidos na Rio92. Também cobra dos países, principalmente os ricos, o investimento em desenvolvimento sustentável, com redução dos danos causados ao meio ambiente. Estabelece a erradicação da pobreza e recomenda a transferência de tecnologias para os países em desenvolvimento.

Enfim, é possível dizer que tudo o que foi feito em prol do meio ambiente neste último meio século mostra crescente a preocupação com a diversidade e, acima de tudo, com a qualidade de vida dos homens, afetada diretamente pela forma com que as sociedades e as empresas interagem com o meio ambiente. Os princípios sobre tutela do meio ambiente implantados pelo Pacto Global certamente tiveram referência nos documentos até aqui citados.

2.4.4 Antecedentes ao Pacto na Área do Combate à Corrupção

O enfrentamento da corrupção em âmbito global ganhou expressão na década de 1990, quando diversas organizações internacionais desenvolveram tratados com o objetivo de prevenir e combater a corrupção.

Primeiramente, faz-se menção à Convenção Interamericana contra a Corrupção, firmada em Caracas, na Venezuela, em 29 de março de 1996. Esta Convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.410, de 7 de outubro de 2002 (BRASIL), e é composta de 28 artigos que, por exemplo, definem os atos de corrupção e tratam de temas como prevenção e sigilo bancário.

Em seguida, cita-se a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, elaborada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE e assinada em dezembro de 1997 por vários países, inclusive o Brasil.

O Estado brasileiro ratificou-a em 15 de junho de 2000, passou a entrar em vigor pelo Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000 (BRASIL). A finalidade deste documento, como o próprio nome já diz, é evitar a corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito das transações comerciais internacionais.

A Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção – CNUCC foi produzida pela ONU e assinada em 9 de dezembro de 2003, na cidade de Mérida, no México. Entrou em vigor em dezembro de 2005 e é talvez o documento internacional mais completo sobre o assunto. Trata-se de um instrumento vinculativo que estabelece regras a serem cumpridas pelos países assinantes.

Ela nasceu no momento que a sociedade internacional manifestou o interesse de delinear um acordo de proporção global e que abrangesse todas as formas de corrupção, pois até 1996 os documentos além de não cobrir todas as regiões do mundo, só faziam abordagens direcionadas e especificadas por tema (CONVENÇÃO..., 2015).

Em resumo, a CNUCC é composta por 71 artigos, divididos em 8 capítulos, e dentre eles se destacam aqueles que impõem mudanças legislativas e condutas ativas aos países, nos temas de prevenção, penalização, cooperação internacional e recuperação de ativos. O Brasil ratificou a CNUCC em 15 de junho de 2005, que entrou em vigor em 14 de dezembro de 2005, promulgado pelo Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006 (BRASIL). Foi a partir dessa Convenção que se inclui o 10º princípio no Pacto Global, em 24 de junho de 2004.

No intuito de auxiliar os países signatários destas Convenções a desenvolverem a capacidade técnica necessária para aplicação de forma efetiva, a ONU destinou este trabalho ao Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime – UNODC, que inclui em sua pauta também temas como controle de drogas, combate ao crime organizado, ao tráfico de seres humanos, à lavagem de dinheiro e ao terrorismo, além de desenvolvimento alternativo e de prevenção ao HIV entre usuários de drogas e pessoas em privação de liberdade. Desde 1991, a UNODC atua no Brasil, em parceria com Controladoria-Geral da União – CGU.

A instituição e padronização de normas de responsabilidade social pela ONU, e para fins deste trabalho especificamente via Pacto Global, têm enorme função, uma vez que ajudam na valorização gestacional das empresas, confluindo em benesses para todas as partes interessadas. Esses reflexos podem ser sentidos na redução das desigualdades sociais, da

marginalização e da discriminação nos locais em que promovem eficazmente o programa, aproximando-os cada vez mais de um ansiado ambiente de sustentabilidade em seus aspectos social, econômico e ambiental.

É essencial compreender que as empresas que funcionam no Brasil, nacionais e internacionais, estão inseridas no ambiente do Estado Democrático de Direito. Deste modo, devem perseguir os fundamentos constitucionalmente estabelecidos, da soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e do pluralismo político.

Diante do exposto, esclarece-se que, no próximo capítulo, será realizada a aproximação entre o Pacto Global e a ordem jurídica brasileira positivada para responder à seguinte questão: o Brasil, nos dias atuais, já sustenta uma gama de normas positivadas em consonância com os dez princípios trazidos pelo Pacto Global e, por isso, estaria apto a participar da rede mundial pró-sustentabilidade?

3 PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Ao longo deste capítulo serão estudadas inúmeras normas brasileiras que passam pelo texto constitucional, por leis infraconstitucionais e por projetos de lei, com o objetivo de realizar uma associação do direito brasileiro com os princípios do Pacto Global.

Identificando tais leis, e sendo possível dizer que elas suprem as exigências do Pacto Global, espera-se que as empresas nacionais e aquelas que aqui se fixarem sigam-nas, efetivamente, pois, assim, promovem a proteção do meio ambiente, a valorização do trabalho, dos direitos humanos, combatendo a corrupção.

A análise teórica sobre a conduta empresarial deve ser considerada em face da ordem jurídica, vez que ela poderá oferecer critérios objetivos para a avaliação da sustentabilidade nos aspectos mencionados. Quando tal ordenamento estiver conforme paradigmas internacionais, tais quais os da ONU, é possível afirmar que este Estado internalizou uma ética, que possibilita algum controle universal de responsabilidade social empresarial.

O Pacto Global pode ser avaliado por meio de 4 aspectos, em destaque: nas áreas de Direitos Humanos (1º e 2º princípios), Direito do Trabalho (3º ao 6º princípio), Proteção Ambiental (7º ao 9º princípio), e Combate à Corrupção (10º princípio).

3.1 O ASPECTO DOS DIREITOS HUMANOS NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Com base no aspecto de defesa dos direitos humanos, derivam-se os dois primeiros princípios do Pacto Global, a saber: 1º. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; 2º. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

Registre-se que todos os demais princípios do Pacto Global, nas áreas de proteção ao meio ambiente, promoção de direitos trabalhistas e combate à corrupção, possuem um denominador comum nos direitos humanos. Foi por meio da tutela dos direitos humanos que teve início o pensamento contemporâneo de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. Segundo Estigara, Pareira e Lewis (2009, p. 47):

Ao se analisar o cenário internacional que embasa e legitima a responsabilidade social, percebe-se a íntima ligação que existe entre responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, com foco nos direitos humanos de todas as facetas e, especialmente, na questão da erradicação da pobreza e da proteção e defesa do meio ambiente. Esta conclusão acarreta outra, a de que o verdadeiro nascedouro da responsabilidade social é muito mais remoto, correspondendo ao início do ativismo internacional em torno da efetivação dos direitos humanos, após a Segunda Guerra Mundial.

A seguir serão abordadas as principais disposições constitucionais que versaram sobre os direitos humanos, com foco na Constituição Federal, de 1988. Os consumidores também não serão esquecidos. Por eles serem sucessivamente aviltados em seus direitos, como parte final da atividade da maioria das empresas que atuam no Brasil, receberão tratamento especial neste tópico.

3.1.1 Ações e Normas Protetivas dos Direitos Humanos

Ao criar o Pacto Global, a ONU intencionalmente aloca os princípios gerais básicos oponíveis a todos os seres humanos logo no início, demonstrando a importância dos preceitos revelados por esta revolução.

O estudo do tema direitos humanos remete à sua história no plano mundial. Ao realizar o exame da evolução no tópico precedente, constatou-se a dificuldade em eleger e erigir alguns princípios ao status de normas superiores internacionais. Tal dificuldade é devida à constante luta de poderes, classes, religiões, raças, sistemas de governo e de tantas outras questões e interesses destoantes.

Mesmo após séculos e séculos de conquistas a favor dos direitos reconhecidos a todos os homens, cada Estado introduz no seu ordenamento os princípios avaliados como mais relevantes. É a autonomia e soberania de cada Estado que deve ser respeitada, inclusive na escolha do seu próprio conjunto de leis.

Ainda que cada Estado opte por um ou outro direito internacionalmente reconhecido, há de se levar em consideração um mínimo ético irreduzível que identifica alguns direitos como sendo oponíveis a todos os seres humanos, independentemente da sua condição. Esta corrente que considera um mínimo de direitos a todos os homens do mundo é o que se busca com o Pacto Global.

Em terras brasileiras os direitos humanos foram sendo trazidos e incorporados, pouco a pouco, ao direito interno, com respaldo nos textos e documentos criados internacionalmente, cada qual à sua época.

Foi assim que ocorreu na Constituição Política do Império de 1824, classificada nos livros de História como a primeira marcante carta política brasileira, produzida após a Independência do Brasil.

A Constituição de 1824 (BRASIL) previa, no “Título 8º – Das Disposições Geraes, e Garantias dos Direitos Civis e Políticos dos Cidadãos Brasileiros”, um extenso rol de direitos humanos fundamentais.²¹ Especialmente dentre os trinta e cinco incisos que compunham o Art. 179. Consagravam-se os princípios da igualdade e legalidade, livre manifestação de pensamento, impossibilidade de censura prévia, liberdade religiosa, liberdade de locomoção, inviolabilidade de domicílio, possibilidade de prisão somente por flagrante delito ou por ordem da autoridade competente, independência judicial, abolição dos açoites, da tortura, da marca de ferro quente e todas as demais penas cruéis.

A Constituição brasileira seguinte, do ano de 1891 (BRASIL), aumentou ainda mais o leque de direitos humanos expressamente declarados, pois além de repetir os já consagrados, previu, nos incisos do Art. 72, o ensino laico, direitos de reunião e associação, ampla defesa, abolição da pena de morte, *habeas-corpus*, propriedade de marcas de fábrica, dentre outros.

Esta tradição de evoluir no campo dos direitos humanos fez com que, de modo crescente, a cada Constituição novas redações fossem criadas e acrescidas ao rol de direitos humanos já existentes. Esta constante internalização elevava o leque de garantias fundamentais a todos os cidadãos brasileiros.

Nesta senda, a Constituição brasileira de 1934 (BRASIL), influenciada pela Constituição alemã da República de Weimar, estabeleceu no Art. 113, dentre outras coisas, a consagração do direito adquirido, da coisa julgada e do ato jurídico perfeito, irretroatividade da lei penal e assistência judiciária gratuita. Ao passo que a Constituição de 1937 (BRASIL), apesar de não trazer muito avanço na área, por conta das características políticas da época no Brasil, introduziu pelo Art. 122 a impossibilidade de aplicação de penas perpétuas.

Avanço efetivo se deu com as Constituições de 1946 e 1967 (BRASIL). A primeira previa um capítulo específico para os direitos e garantias individuais (Título IV, Capítulo II),

²¹ As expressões direitos humanos fundamentais ou direitos fundamentais do homem são na verdade sinônimas, que buscam explicar o conjunto institucionalizado de garantias básicas do ser humano já preestabelecidos e internalizados expressamente pelo ordenamento do Estado em referência.

sem esquecer o Art. 157, que estabeleceu diversos direitos sociais relativos aos trabalhadores e empregados. A segunda, além de igualmente prever um capítulo de direitos e garantias individuais (Título II, Capítulo IV) e um artigo sobre direitos sociais (Art. 158), ao seu posto, trouxe como novidades o sigilo das comunicações telefônicas e telegráficas, o respeito à integridade física e moral do detento e do presidiário e, no Art. 150, § 18º, a previsão de competência mínima de matéria – crimes dolosos contra a vida – para o Tribunal do Júri.

Em que pese a crescente evolução das cartas constitucionais brasileiras no que diz respeito à internalização dos direitos humanos já reconhecidos internacionalmente, nada se compara à inovação e abrangência da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL).

A Constituição de 1988, apelidada de Constituição Cidadã, tem a característica de ser analítica ou prolixa, pois tratou de uma ampla gama de assuntos importantes à formação, destinação e funcionamento do Estado. Proveu de tratar logo no “Título I”, os fundamentos da República Federativa do Brasil inseridos no Art. 1º e os objetivos dela no Art. 3º. Trouxe no “Título II” os direitos e garantias fundamentais, subdividindo-os em cinco capítulos: I – dos direitos e deveres individuais e coletivos; II – dos direitos sociais; III – da nacionalidade; IV – dos direitos políticos, e; V – dos partidos políticos.

O estudo dos direitos humanos, positivados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, leva diretamente ao estudo de uma teia de outros assuntos, difíceis de serem separados. Isto se dá porque além dos direitos individuais e políticos clássicos (liberdades públicas), também são espécies do gênero direitos humanos individuais, os direitos sociais, econômicos, culturais e os de solidariedade, que chegam a transcender a esfera dos indivíduos considerados em sua expressão singular.

Por isso, o apoio, o respeito e a proteção dos direitos humanos pela comunidade empresarial podem, por vezes, atingir outros princípios do Pacto Global, que, na forma ulteriormente vista, fazem referência ao meio ambiente, ao combate à corrupção e aos direitos trabalhistas. Na tentativa de separar o conteúdo de direitos humanos *strictu senso*, por exclusão, agora serão tratados os demais temas de direitos humanos voltados à atividade empresarial e positivados no Brasil. Como base legal e referencial será analisada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que prevê direitos humanos já positivados no ordenamento brasileiro. São chamados de direitos ou princípios fundamentais. E quais deles dizem respeito imediatamente à atuação empresarial?

Os fundamentos da República Federativa do Brasil estão elencados nos incisos do citado Art. 1º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL), sendo eles: 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. Dentre eles, possuem vínculo imediato com a atividade empresarial os princípios da cidadania, da dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa e do trabalho. Para fins metodológicos, o valor social do trabalho será tratado em tópico próprio mais à frente, no aspecto do Pacto Global que fala da valorização do trabalho humano.

O princípio da cidadania representa um *status* do ser humano que, segundo José Afonso da Silva (2007, p. 345-346), “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 política.” O mesmo autor explica ainda que “Cidadão, no direito brasileiro, é o indivíduo que seja titular dos direitos políticos de votar e ser votado e suas consequências”. Nesse sentido, é vedado às empresas restringirem por qualquer motivo a qualidade de cidadão que cada brasileiro possui. Qualquer violação a este direito seria traduzida como um ataque imediato aos direitos fundamentais políticos.

Inicialmente proclamada pela Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (DECLARAÇÃO..., 1948), que a reconheceu como sendo “inerente a todos os membros da família humana e como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, a dignidade da pessoa humana é outro dos fundamentos da Constituição Federal de 1988. Sua consagração como valor central da sociedade brasileira proporcionou consequência imediata no direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem etc.

No sentido etimológico, a palavra dignidade é:

Derivado do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a *qualidade moral*, que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida. Compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa, pelo qual se faz merecedor do conceito público (SILVA, 2012, p. 213).

Passando ao sentido jurídico que o termo ganhou no direito brasileiro, na lição de Alexandre de Moraes (2011, p. 48):

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações aos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Fato é que a dignidade representa um dos avanços jurídicos mais notáveis da história humana e brasileira. Por força do princípio da dignidade da pessoa, todo cidadão brasileiro é colocado como fim último do Estado, de forma a privilegiar políticas públicas que efetivem este princípio, bem como impedir ações que o contrariem, tais como tortura, racismo, discriminação, danos à integridade física, psíquica e moral. Assim, a análise constitucional deste fundamento implica considerar todos os homens detentores de liberdade, autoconsciência, sociabilidade, historicidade e unidade existencial, o que lhes implica o direito a condições mínimas de existência (ESTIGARA, PEREIRA e LEWIS, 2009, p. 50).

Ainda como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, esculpido no inciso IV, do Art. 1º, da CF/88, está o valor social da livre iniciativa. Apesar da limitação temática outrora explicada, este mesmo inciso abrange igualmente o valor social do trabalho. Nota-se que o legislador constituinte preferiu o equilíbrio entre estes dois valores sociais, mostrando que um promove o outro. Para Estigara, Pereira e Lewis (2009, p. 50-51):

[...] evidencia a opção da CF/88 por uma situação de equilíbrio entre eles, é dizer, valoriza a livre iniciativa por reconhecer sua capacidade de promover o trabalho e o desenvolvimento nacional, refutando assim visão de livre iniciativa fulcrada, única e exclusivamente, no interesse egoístico e individual do empreendedor.

Com foco no fundamento da livre iniciativa, José Afonso da Silva (2007, p. 793) assevera que ela envolve a liberdade da indústria e comércio ou liberdade da empresa e a liberdade de contrato, direciona tratar-se certamente do princípio básico do liberalismo econômico.

Observa-se o esforço do constituinte em destacar a livre iniciativa, no sentido de proporcionar desenvolvimento econômico e do trabalho, razão pela qual prevê meios para o seu progresso, no rol de artigos do “Título VII – da Ordem Econômica e Financeira”, da CF/88. Logo no início, este título apresenta o Art. 170,²² no qual se fixa que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça

²²Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I- soberania nacional; II- propriedade privada; III- função social da propriedade; IV- livre concorrência; V- defesa do consumidor; VI- defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII- redução das desigualdades regionais e sociais; VIII- busca do pleno emprego; IX- tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

social. Além disso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

A partir do texto do Art. 170 da CF/88, tem-se que a livre iniciativa é fundamento da ordem econômica no país, é condicionada à finalidade de exercer sua atividade em benefício da sociedade. Assim, reforça-se o discurso da sustentabilidade e responsabilidade das empresas que pretenderem atuar no país, pois elas obrigatoriamente atuarão de acordo com a função social da propriedade empresarial, a defesa do consumidor e do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, bem como em busca do pleno emprego. Não diferente pensam Estigara, Pereira e Lewis (2009, p. 52):

Veja-se que a leitura que se faz da livre iniciativa coaduna-se perfeitamente à proposta da responsabilidade social, à medida que este se revela capaz de conduzir a sociedade e o Estado brasileiros à concretização dos objetivos contemplados pelo art. 3º. Por meio da atividade empresarial, obtém-se uma série de resultados consentâneos à melhoria da qualidade de vida da sociedade.

Associado à livre iniciativa e aos fins da responsabilidade social das empresas, também merecem destaque os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil trazidos no Art. 3º (BRASIL, 1988), quais sejam: 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.

Ao falar de desenvolvimento nacional no inciso II, do Art. 3º da CF/88, buscou-se, em verdade, o desenvolvimento não só econômico, mas que também abrange os outros incisos, em temas como justiça, liberdade, sociedade, solidariedade, redução das desigualdades e discriminações. Trata-se da constante busca pelo desenvolvimento sustentável que a Constituição está imbuída.

Os direitos humanos são igualmente lembrados na Constituição Federal quando se elencam os princípios orientadores da República Federativa do Brasil face às relações internacionais. Está se falando do inciso II, do Art. 4º da CF/88, que faz referência à prevalência dos direitos humanos como um dos princípios constitucionais.

A Constituição Federal de 1988, por meio de seus fundamentos (Art. 1º) e objetivos (Art. 3º), além dos fundamentos e princípios voltados especificamente à Ordem Econômica e Social (Art. 170 e seguintes), constituem as engrenagens que tutelam os direitos básicos dos brasileiros e promovem a responsabilidade social no país.

As garantias individuais relacionadas à justiça e ao Poder Judiciário também devem ser respeitadas pelas empresas. Seja uma companhia nacional ou estrangeira, há de se reconhecer o Poder Judiciário como autônomo e independente, pelo qual terá que eventualmente responder quando chamado, sob pena de incorrer em falta por omissão, ou levar sua pretensão, quando lesado ou ameaçado direito seu, para análise e julgamento por um juiz. Este reconhecimento do poder emanado pelo órgão judiciário tem previsão na Constituição de 1988 entre o rol de direitos fundamentais, especificamente no Art. 5º, inciso XXXV, sendo sua organização e competência elencado no Art. 95 e seguintes da mesma Carta.

A aceitação e acatamento às determinações emanadas pelo judiciário brasileiro enobrecem a postura da empresa que, por conseguinte, não buscará apoio político ou meios ilegais para conseguir o que quer e se beneficiar. O Poder Judiciário, principalmente por via do Supremo Tribunal Federal– STF, é o defensor dos direitos fundamentais no país, e como tal, deve ser respeitado por todas as pessoas físicas e jurídicas, independentemente do poderio econômico que estes possuem.

3.1.2 Ações para Formar uma Rede de Sustentabilidade Empresarial

Com vistas principalmente ao que dita o 2º princípio do Pacto Global, de que a empresa deve assegurar-se de sua não participação em violações dos direitos humanos, faz-se referência agora às empresas nacionais que desrespeitam a legislação em vigor e as multinacionais que se instalam em países que possuem leis mais amenas ou fiscalização baixa e ineficaz, para deles retirar o maior proveito possível. Este tipo de conduta, perversa, tende a ser praticada com o aval do próprio Estado, que age em cumplicidade ao cruzar os braços e fazer vista grossa às violações.

Igualmente reprovável é quando multinacionais negociam diretamente com regimes cruéis, em locais em que se pratica a opressão, a discriminação e outros graves abusos sobre as populações indefesas. Como no caso da Alemanha nazista em que muitas empresas se beneficiaram da guerra e do sofrimento sobre o povo judeu. As companhias costumam defender-se dizendo que seu propósito é exclusivamente produtivo e não se envolvem em política. Mas o melhor que as empresas podem fazer nesses casos é negar tais associações e

negociações, eliminando qualquer tipo de contato com esses regimes políticos e governos (NEVES, 2008, p. 449-450).

Frente a essa situação, apoia-se a construção de uma rede de sustentabilidade entre as empresas e demais sujeitos do mercado econômico mundial que devem atuar respeitando os direitos já positivados em cada Estado, bem como na construção de uma rede de sustentabilidade que leve em conta os direitos individuais, sociais e políticos, combatendo a corrupção a qualquer custo.

Anseia-se que as empresas em nível nacional e internacional formem essa corrente de sustentabilidade, promovendo o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Esse tipo de conduta também pode ser efetivada na criação de listas de empresas que eventualmente agirem de forma contrária às leis e princípios sustentáveis. São os cadastros públicos e privados que serão tratados no último capítulo, o qual aborda a concretização do Pacto Global no Brasil.

Além de sanções morais e reflexos econômicos negativos pela inclusão em listas e cadastros de empresas irresponsáveis, é comum nos dias atuais a imposição de sanções jurídicas, políticas e econômicas às empresas. Os Estados que tiverem participação em negociações fraudulentas e causando desrespeito aos direitos humanos, igualmente, sofrem sanções aplicadas por autoridades nacionais e internacionais a regimes e governos indesejáveis. Assim, a ganancia exacerbada da empresa pode virar-se contra ela mesma, que sofreria consequências negativas como boicotes, sanções, repúdio dos consumidores etc.

Outras situações que estão tornando-se frequentes, repercutidas pela mídia nacional e internacional, são os casos de companhias que supostamente cumpriam com suas responsabilidades e diziam promover a sustentabilidade e, por isso, eram bem vistas aos olhos da população. Entretanto, acabaram sendo pegas praticando condutas amplamente recriminadas pela sociedade, que causam indignação popular e, conseqüentemente, mancham sua imagem afastando os consumidores.

No Brasil, as condutas acima mencionadas são punidas tanto pelo Judiciário como pela atual sociedade informatizada, que acompanha as notícias praticamente em tempo real, atingindo diretamente os indicadores econômicos das empresas.

A título exemplificativo, no ano de 2011 a empresa espanhola Zara foi denunciada pelo Ministério Público do Trabalho por manter, em uma oficina têxtil na cidade de Americana, interior do Estado de São Paulo, trabalhadores em condições análogas à escravidão. A reputação da empresa fatalmente sofreu sanções jurídicas e retaliações das partes interessadas a ela, desde fornecedores e investidores, até os consumidores de seus

produtos. Mesmo justificando que a oficina era de uma empresa terceirizada, os executivos donos da marca assinaram um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público cujo investimento chegou a quatorze milhões em ações de responsabilidade social no Brasil (R7 NOTÍCIAS, 2014).

Verifica-se, então, que as empresas devem tomar constante cuidado em não transformar o discurso atrelado à responsabilidade e à ética em modismo, algo efêmero, ausente de real sentido. A tutela e a promoção dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos são, sem dúvida, importantes e ações nesse sentido são necessárias. Na atividade econômica atual, de disputas cada vez mais acirradas, buscam-se meios de angariar prestígio e transmitir uma boa imagem. Muitas companhias, com vistas a se promover, acabam propondo estratégias de marketing baseadas no agir ético, todavia, não adotam efetivamente o que apregoam. Segundo Jovino Pizzi (2006, p. 364):

Às vezes, há quem utilize a ética como sinônimo de *marketing* (pessoal ou institucional), com a falsa pretensão de que uma boa imagem pode valer mais do que atitudes. Nesse caso, trata-se de um tipo de propaganda com a ambição, inclusive, de justificar, perante a opinião pública, a violência, a tortura ou qualquer outro tipo de perversidade.

Casos assim são verdadeiras provas da existência da responsabilidade das empresas que deverão cumprir fielmente a legislação a elas aplicadas, assim como exercer eticamente suas atividades, no cumprimento dos anseios sociais, ambientais e culturais. A fiscalização da cadeia produtiva, no exemplo da empresa Zara, é também de sua responsabilidade. Dita afirmação justifica o caráter da RSE em múltiplos problemas que rodeiam as empresas, além daqueles de culpabilidade empresarial direta.

Assim, os direitos humanos são hoje colocados no patamar mais elevado da escala de responsabilidades de uma empresa, tanto é que os dois primeiros princípios do Pacto Global se referem a este tema. São situações que continuamente exigem atenção das empresas e, como afirma Marcos César Amador Alves (2011, p. 45):

Na atualidade, é imprescindível reconhecer que a promoção de valores e comportamentos morais que respeitem os padrões universais de Direitos Humanos deve estar no centro da atuação empresarial orientada para a responsabilidade social. A necessidade do real engajamento das empresas na promoção dos Direitos Humanos é inegável. Trata-se de autêntico comprometimento com a humanidade em sua totalidade.

Exige-se mais do que meramente um evitar a violação de direitos humanos, ou seja, uma conduta de abstinência para certas condutas. Além de não poder participar em violações dos direitos humanos, a empresa que incorporar o espírito da promoção destes direitos em sua estratégia de negócio estará contribuindo para o desenvolvimento sustentável do planeta em benefício da cidadania, da justiça social e melhora da qualidade de vida da população, direta ou indiretamente. As formas de fazer isso são as mais variadas possíveis, como demonstrado, restando apenas colocá-las em prática.

3.1.3 Direitos Humanos e os Consumidores

Separa-se esse subitem para tratar de direitos humanos, mais especificamente no que tange a tutelados consumidores, pois são eles talvez os *stakeholders* mais atingidos quando o assunto é violação de direitos humanos. Sob o enfoque jurídico, as leis têm por finalidade exigir e transformar o comportamento das empresas, visando implementar uma cultura de sustentabilidade e ética empresarial também com relação aos consumidores.

Já que o marco econômico atual é o capitalismo, de uma sociedade efetivamente globalizada, urge analisar o que foi feito no âmbito das relações de consumo nas últimas décadas, a começar pelo dia 15 de março de 1962, quando, o então presidente americano, John F. Kennedy enviou uma mensagem ao Congresso dos Estados Unidos, conhecida como “Declaração dos Direitos Essenciais do Consumidor”.

Neste texto, Kennedy adverte que os consumidores constituíam o mais importante grupo econômico e o único não efetivamente organizado, e de maneira resumida, enumerou quatro direitos básicos dos consumidores: i) a saúde; ii) a segurança; iii) a informação; iv) à escolha e a serem ouvidos. O dia 15 de março entrou para a história, data em que se comemora o Dia Mundial dos Direitos dos Consumidores (CAVALIERI FILHO, 2011, p. 5).

Após sequências de discussões, produções e trabalhos voltados à tutela dos direitos dos consumidores ao longo da década de 1970, a Organização das Nações Unidas – ONU, por meio da Assembleia Geral, conseguiu editar a Resolução nº 39/248, em 16 de abril de 1985 (UNITED NATIONS, 1985).

Foi por intermédio deste documento que a ONU positivou o princípio da vulnerabilidade do consumidor no plano internacional, constituindo diretrizes a serem seguidas pelos países, dentro das seguintes áreas: i) segurança e saúde dos consumidores; ii) promoção e proteção dos interesses econômicos dos consumidores; iii) normatização voltada a segurança e qualidade dos produtos e serviços; iv) melhorias na distribuição dos produtos e serviços; v) medidas para possibilitar o ressarcimento aos consumidores, em caso de danos; vi) programas de educação e informação aos consumidores; vii) liberdade dos grupos e organizações de consumidores apresentarem suas visões nos processos decisórios que as afetem (UNITED NATIONS, 1985).

A posteriori, no ano de 1999, realizou-se uma atualização desta Resolução da ONU, alterando o texto da diretriz (vii), que antes falava da liberdade dos grupos e organizações dos consumidores, para tratar da “promoção de modalidades sustentáveis de consumo”. Ainda, adicionou-se uma nova diretriz (viii) que tratou de medidas concretas sobre alguns bens de consumo, sendo eles: alimentos, água e produtos farmacêuticos (UNITED NATIONS, 1999).

Nos dias 22 e 23 de janeiro de 2015, realizou-se em Genebra, na Suíça, a reunião de especialistas sobre proteção do consumidor no âmbito na Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento, com o objetivo de revisar, mais uma vez, as diretrizes das Nações Unidas sobre Proteção do Consumidor. O Brasil tem participado ativamente das discussões e dos grupos de trabalho para consolidação no novo texto (INFORMATIVO BRASILCON, 2015).

No território nacional, a questão da defesa do consumidor ganhou relevância e foi realmente sentida na década de 1980, movida pelos problemas econômicos do país, e finalmente no ano de 1988, com a promulgação da Constituição Federal.

Dentre os direitos humanos relacionados aos consumidores na Carta Constitucional, merecem relevância o inciso XXXII, do Art. 5º, segundo o qual “O Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor”. Mais adiante, o Art. 170, inciso V, traz dentre os princípios norteadores da ordem econômica, a defesa do consumidor (BRASIL, 1988). O constituinte originário foi incisivo no tema do consumidor e determinou no Art. 48, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que o Congresso Nacional teria cento e vinte dias para elaborar o código de defesa do consumidor.

Produzido e aprovado pelo Congresso Nacional, o Código de Defesa do Consumidor – CDC, Lei nº 8.078 de 11 de setembro de 1990, entrou em vigor cento e oitenta dias depois de sua publicação. Até hoje, trata-se do mais completo conjunto de normas já produzido no Brasil em defesa do consumidor. Nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho (2011, p. 12):

Concebido formalmente como código, o Código de Defesa do Consumidor é um sistema de regras de direito logicamente unidas, compreendendo todos os princípios cardiais do nosso direito do consumidor, todos os seus conceitos fundamentais e todas as normas e cláusulas gerais para a sua interpretação e aplicação.

Esta lei veio com o intuito de obrigar o mercado a devotar tratamento digno frente aos consumidores, com relevância ética, orientando o fornecedor de produtos e serviços a agir de modo responsável perante os consumidores. Todas as normas contidas no CDC são propriamente relacionadas aos direitos humanos.

Realiza-se em seguida uma análise sistemática do CDC e demais normas jurídicas sobre o tema, evidenciando a busca do Estado brasileiro pela positivação das diretrizes preestabelecidas pela ONU por meio da Resolução nº 39/248 de 1985.

Com relação às diretrizes (i) e (iii) da Resolução nº 39/248 da ONU, o CDC brasileiro posicionou no Art. 6º,²³ inciso I, como sendo direito básico de todos os consumidores brasileiros, a proteção à vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos. A vida é o bem mais importante de qualquer ser humano, sua consagração depende da saúde e segurança dos produtos e serviços colocados no mercado. Na opinião de Sergio Cavalieri Filho (2011, p. 93), o princípio maior é o da intangibilidade da dignidade da pessoa humana e a vida, a saúde e a segurança são bens juridicamente inalienáveis e indissociáveis daquele.

Tanto é que o código consumerista inseriu no *caput* do Art. 4º os objetivos da Política Nacional das Relações de Consumo, trazendo entre eles o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança (BRASIL, 1990).

²³ No Art. 6º do texto consumerista brasileiro sobressaem-se os direitos básicos do consumidor, que apesar de não ser um rol exaustivo, na forma apreendida pelo próprio Art. 7º (BRASIL, 1990), sintetiza alguns pontos centrais de direitos material e processual. Para Cavalieri Filho (2011, p. 92), “o Art. 6º é a coluna dorsal do CDC”. Pelo valor ético e humanitário de tais preceitos, e levando-se em consideração os objetivos desta pesquisa, alguns direitos básicos foram extraídos do texto consumerista para serem melhores analisados.

Considerando a saúde humana como aspecto a ser assegurado, cita-se o Art. 6º e também os Arts. 196 a 200, todos da CF/88, que falam da saúde como dever do Estado, sendo o atendimento integral e preventivo realizado mediante o Sistema Único de Saúde – SUS. Todos os consumidores, das mais diferentes classes sociais, são os verdadeiros beneficiados pelo rol de garantias alimentares e à saúde. Isto também é defesa dos direitos humanos.

Com vistas à segurança, foca-se no aspecto dos alimentos, conteúdo de extrema importância, uma vez que o acesso aos alimentos básicos e a qualidade destes constituem condições de vida a toda e qualquer pessoa do povo, como se revela, por exemplo, no Art. 7º, inciso IV, Art. 200, inciso VI, e Art. 227, todos da CF/88 (KEMPFER, 2011, p. 199). A segurança alimentar envolve todas as empresas de uma maneira geral e não somente aqueles que atuam no mercado alimentar que chega até os consumidores. Da água a ser servida aos funcionários, passando pela higienização das instalações funcionais, até o pagamento correto e em dia dos salários dos empregados que tem natureza alimentar, tudo está interligado à construção de condições básicas para a sobrevivência e integridade física dos seres humanos.

Se for empresa do ramo alimentar, que atua como destinatário final, por meio da venda de bens ou prestação de serviços aos consumidores, a atenção é redobrada. Existem diversas normas brasileiras sobre alimentação, como a Lei nº 6.437/77 que tipificou as infrações à legislação sanitária federal estabelecendo sanções respectivas, a Portaria nº 710/99 que aprovou a Política Nacional de Alimentação e Nutrição, e a Lei nº 9.782/99, que definiu o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária e criou a ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária.²⁴

Quanto às diretrizes (ii) e (v) da Resolução nº 39/248 da ONU, que consideram a promoção e a proteção dos interesses econômicos dos consumidores, inclusive possibilitando o ressarcimento no caso de práticas empresariais que danifiquem seu patrimônio físico e intelectual, o CDC apresenta um extenso rol de mandamentos jurídicos. O Art. 6º, nos incisos VI e VII, menciona serem direitos básicos a prevenção e a reparação, tanto administrativa como judicialmente, de eventuais danos patrimoniais e morais suportados pelos consumidores. Em havendo mais de um causador do dano, responderão eles solidariamente, haja vista o apregoado no parágrafo único do Art. 7º e no Art. 25, § 1º, do Código.

²⁴ No último capítulo a ANVISA será novamente abordada por representar um dos mecanismos estatais que promovem a efetividade das normas consumeristas no Brasil.

Os Arts. 12 e 14 do CDC mostram que o fornecedor de produtos e serviços responderá, independentemente da existência de culpa, pelos danos causados aos consumidores, traduzindo pela adoção da teoria do risco e da responsabilidade objetiva no direito brasileiro, aplicável àqueles que exercem a atividade econômica. A mesma regra sobrepõe-se aos órgãos públicos e às prestadoras de serviços públicos (Art. 22, parágrafo único, CDC). Em alguns casos excepcionais, elencados no Art. 28 do CDC, há a possibilidade de desconsiderar a personalidade jurídica da empresa como meio facilitador de ressarcir os prejuízos causados aos consumidores.

Ainda outros artigos do CDC cuidam de proteger os interesses econômicos dos consumidores, a exemplo dos Art. 51, incisos XII e XVI, Art. 84, § 2º, bem como o Art. 91 e seguintes que tratam de formas de ressarcimento por prejuízos coletivos aos consumidores. As normas sobre responsabilidade civil trazidas pelo CDC não excluem outras previstas no Código de Processo Civil e Código Civil, que se aplicam subsidiariamente.

Para vislumbrar as diretrizes (iv) e (vi) da Resolução da ONU em busca por melhoria na distribuição de produtos e serviços com programas de educação e informação aos consumidores, merecem destaque os incisos II e III, do Art. 6º, do CDC. Respectivamente, fazem menção ao direito de educação e divulgação sobre o consumo adequado dos produtos e serviços, asseguradas a liberdade de escolha e a igualdade nas contratações, bem como o direito à informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, assim como sobre os riscos que apresentem. Tais diretrizes também são inseridas dentre os princípios da Política Nacional das Relações de Consumo, no inciso IV, do Art. 4º, do CDC.

Tanto o direito à educação como o direito à informação estão umbilicalmente ligados ao princípio da vulnerabilidade do consumidor. Isso se demonstra pela condição de não profissional do consumidor, que não é detentor das informações a respeito do produto ou do serviço disponibilizados no mercado, daí porque a educação e a informação serem instrumentos de igualdade e reequilíbrio da relação de consumo. Aumentados os níveis de conhecimento e de informação do consumidor, também aumenta o seu poder de juízo crítico sobre a oportunidade e a conveniência da contratação. É o que se tem chamado de vontade qualificada ou consentimento esclarecido (CAVALIERI FILHO, 2011, p. 94-96).

Com relação estrita ao direito à educação, importa dizer que é considerado pelo Art. 205, da Constituição Federal de 1988, como um direito de todos, e um dever do Estado, promovido e incentivado com a colaboração da sociedade. Nota-se que o inciso II, do Art. 6º, da CF/88, ainda cita o direito à liberdade de escolha, que está intimamente relacionado ao princípio constitucional da livre iniciativa do Art. 170 da CF/88, e também o direito à igualdade nas contratações entre consumidores e fornecedores, e consumidores entre si (CAVALIERI FILHO, 2011, p. 94-95).

No que tange ao direito à informação, remete-se ao dever que o fornecedor tem de informar os consumidores, constituindo-se um dever instrumental e outro principal. O dever instrumental é entendido como aquele que decorre diretamente do princípio da boa-fé objetiva, traduzido na cooperação, lealdade, transparência, confiança etc., exigindo-se um comportamento proativo do fornecedor. Como dever principal, cabe ao fornecedor informar o consumidor visando preveni-lo de eventuais danos, no chamado dever de aconselhamento ou de orientação (CAVALIERI FILHO, 2011, p. 97-98).

Juntos, os direitos de educação e informação do consumidor auxiliam o consumidor a fazer boas escolhas, de forma esclarecida, atingindo o negócio que verdadeiramente pretendiam realizar. A atuação consciente do consumidor atrelada à boa-fé do fornecedor deve-se fazer presente em todas as esferas do consumo, agindo no antes, durante e depois da relação de consumo.

A ação premeditada, anterior à concretização do negócio jurídico que vincula consumidor e fornecedor, consubstancia-se na exigência de que, na forma dos Arts. 30, 31 e 36 do CDC, a oferta, a apresentação e a publicidade sejam feitas de maneira correta, clara, precisa e ostensiva.

Por isso também cabe ao consumidor a proteção contra a publicidade enganosa e abusiva,²⁵ nos termos do inciso IV, do Art. 6º do CDC, pois integra o rol de direitos do consumidora fase preliminar do processo de formação da relação de consumo, que

²⁵O inciso IV, do Art. 6º do CDC (BRASIL, 1990) ao falar em publicidade enganosa ou abusiva, evidencia que uma não se confunde uma com a outra. A distinção entre elas está na explicação do Art. 37 do CDC, que considera: i) enganosa, qualquer modalidade de informação ou comunicação de caráter publicitário, inteira ou parcialmente falsa, ou, por qualquer outro modo, mesmo por omissão, capaz de induzir em erro o consumidor a respeito da natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros dados sobre produtos e serviços, e; ii) abusiva, dentre outras a publicidade discriminatória de qualquer natureza, a que incite à violência, explore o medo ou a superstição, se aproveite da deficiência de julgamento e experiência da criança, desrespeita valores ambientais, ou que seja capaz de induzir o consumidor a se comportar de forma prejudicial ou perigosa à sua saúde ou segurança.

atuam os fornecedores na tentativa de captar a manifestação de vontade do consumidor.

Em tempos de inovações tecnológicas, de internet, da comunicabilidade rápida e global, do mundo virtual dos jogos, computadores, celulares e *tablets*, da ficção movida pelos filmes, programas de televisão e a própria literatura, tudo leva a inserir as pessoas em um constante tempo de ilusão, em que o número de representações por dia é tão alto, que fica difícil do ser humano processar todas as mensagens explícitas ou subliminares.

Os cidadãos modernos vivem mergulhados em situações imaginárias, de fantasia. Para boa parte do que é falso consegue-se dar o desconto correspondente, contudo, não é possível identificar todo o conteúdo ficto. Eis a importância da boa publicidade e propaganda, o que também implica responsabilidade de quem a produz. Já que o CDC não menciona a propaganda, e muito menos a distingue do conceito de publicidade, estes dois termos serão didaticamente usados como sinônimos nessa pesquisa.²⁶

A boa publicidade é aquela sólida, verdadeira, transparente, eficaz e ética. Transparência significa nitidez, precisão, clareza e sinceridade. Assim, nas relações de consumo, importam informações claras, corretas e precisas sobre o produto a ser fornecido, o serviço a ser prestado, o contrato a ser firmado (CAVALIERI FILHO, 2011, p. 43).

As possibilidades de situações e problemas com a publicidade antiética são incalculáveis. Para fins de exemplificação, geralmente são casos atrelados à publicidade externalizada com mentiras, excessos, distorções, manipulação, ataque etc. A maior dificuldade é quando não se consegue identificar ditas características negativas na publicidade, ou seja, quando ela se mostra invisível, subliminar, ou não aparente.

No que tange à diretriz (vii), contida na versão original da Resolução da ONU nº 39/248, que ressalta a liberdade dos grupos e organizações de consumidores em apresentar suas visões nos processos decisórios que possam afetá-los, o CDC aborda este tema no Art. 4º, inciso II, alínea “b”, ao inserir entre os princípios da Política

²⁶ As definições são muito próximas e de difícil distinção. Na opinião de Antônio Herman de Vasconcellos e Benjamin (2001, p. 270): “Não se confundem publicidade e propaganda, embora, no dia-a-dia do mercado, os dois termos sejam utilizados um pelo outro. A publicidade tem um objetivo comercial, enquanto que a propaganda visa a um fim ideológico, religioso, filosófico, político, econômico ou social. Fora isso, a publicidade além de paga, identifica seu patrocinador, o que nem sempre ocorre com a propaganda.”

Nacional das Relações de Consumo o dever do governo de proteger efetivamente o consumidor, inclusive por incentivos à criação e ao desenvolvimento de associações representativas. Reforça essa disposição no Art. 5º, inciso V, ao aludir sobre a concessão de estímulos à criação e desenvolvimento das Associações de Defesa do Consumidor.

Se alguma associação ingressar com demanda coletiva em defesa do consumidor, o Código observa no Art. 87 que, perdendo ou vencendo, não haverá adiantamento e nem condenação ao pagamento de custas e despesas processuais, o que inclui emolumentos, honorários periciais e advocatícios, salvo se comprovada má-fé. Se alguma organização de consumidor promover ação coletiva e depois desistir, abandonar ou retardar a execução da ação, o Ministério Público assumirá a titularidade ativa da mesma, nos moldes dos Arts. 112 e 114 do CDC.

Após a modificação de 1999, a diretriz (vii) passou a aventar sobre a promoção de modalidades sustentáveis de consumo. O consumo sustentável é um conjunto de práticas voltadas à aquisição de produtos e serviços de modo consciente, responsável, que objetivam diminuir ou até mesmo eliminar os impactos no meio ambiente.

Apesar do CDC não trazer nenhuma norma específica sobre este tema, a composição de algumas leis brasileiras promove o consumo sustentável no território nacional. Por exemplo, as disposições contidas na Política Nacional de Recursos Hídricos (BRASIL, Lei nº 9.433/97), na Política Nacional sobre Mudança do Clima (Lei nº 12.187/09) e a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/10).²⁷ Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 3.899/12, da deputada Jandira Feghali, que pretende regular o assunto e instituir a Política Nacional de Estímulo à Produção e ao Consumo Sustentáveis.

Na diretriz (viii), incluída também no ano de 1999, buscou-se materializar medidas acerca do consumo de alimentos, água e produtos farmacêuticos, que no Brasil recebe previsão tanto no CDC como em normas esparsas, produzidas pela Agência Reguladora do ramo, a ANVISA. A iniciar pelo § 6º, do Art. 18, do CDC, o qual dita uma relação de produtos que seriam impróprios ao uso e consumo, a exemplo daqueles cujos prazos de validade estejam vencidos. Já no inciso V, do Art. 76, do

²⁷ Estas duas últimas (Leis nº 12.187/09 e 12.305/10) serão novamente trabalhadas no tópico destinado ao estudo da legislação ambiental brasileira.

CDC, indicam-se, como uma das circunstâncias agravantes de crime praticado contra consumidores, as ações que envolvam alimentos e medicamentos.

Inúmeras outras leis e normas administrativas editadas pela ANVISA regulam o assunto das águas, alimentos e medicamentos no Brasil. De modo ilustrativo, cita-se a Portaria nº 2.914/11, que dispõe sobre os procedimentos de controle e vigilância da qualidade da água para consumo humano e seu padrão de qualidade. Sobre alimentos, cita-se a Portaria nº 710/99 que aprova a Política Nacional de Alimentação e Nutrição e com relação ao tema dos medicamentos, indica-se a Portaria nº 3.916/98, que criou a Política Nacional de Medicamentos.

O estudo dos direitos dos consumidores não se encerra aí. Outras regras e características sequer foram mencionadas, mas seria demasiada pretensão exigir tal tarefa à exaustão, por fugir significativamente do objetivo principal desse trabalho.²⁸ A compreensão do conteúdo harmonizado até aqui mostra que as normas consumeristas são assuntos fulcrais no ambiente empresarial, sua correta aplicação, com responsabilidade, outorga apoio e respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Não diferente pensam Estigara, Pereira e Lewis (2009, p. 61):

O Código de Defesa do Consumidor é uma das legislações que permitem afirmar se a responsabilidade social é fruto da imperatividade legal. Em que pese a obrigatoriedade que decorre da lei, certo é que essa obrigatoriedade tem contribuído para, cada vez mais, impulsionar os empresários a fazerem o melhor em termos de atendimento de seus clientes, destinação dos resíduos resultantes de sua operação e dos produtos que lança no mercado, ultrapassando as obrigações impostas pela legislação.

O desrespeito aos direitos e aos deveres reconhecidos no país resulta em sanções normativas, além de fragilizar o vínculo da confiança, elemento essencial para a empresa permanecer no mercado. Considerando que a permanência da empresa promove, especialmente, o princípio da livre concorrência, é de interesse para o mercado, Estado e sociedade, que a cultura de sustentabilidade empresarial seja realidade. Este é um vínculo importante entre a ordem jurídica, a ordem econômica e a ordem social.

²⁸ A exemplo da tipificação das práticas abusivas do Art. 39, tais como: i) condicionar o fornecimento de um produto ou serviço a outro; ii) enviar ou entregar ao consumidor, sem solicitação prévia, qualquer produto, ou fornecer qualquer serviço; iii) exigir vantagem manifestamente excessiva, iv) colocar no mercado de consumo qualquer produto ou serviço em desacordo com as normas expedidas pelos órgãos oficiais; v) elevar sem justa causa o preço de produtos ou serviços.

3.2 O ASPECTO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Dando continuidade ao estudo do Pacto Global confrontado com a ordem jurídica brasileira, os próximos quatro princípios, ou seja, do terceiro ao sexto, fazem referência a temas associados ao aspecto da valorização do trabalho humano, assim divididos: 3º. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4º. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5º. A abolição efetiva do trabalho infantil, e; 6º. Eliminar a discriminação no emprego. Esta mesma organização sequencial feita pelo Pacto Global será à frente utilizada, tratando-se separadamente cada um dos temas.

Os direitos trabalhistas fazem parte indissociável dos direitos humanos. Sua eminência e consolidação no decorrer do século XX resultaram na separação didática do conteúdo que lhe faz menção, criando-se uma área distinta para seu estudo. Hoje, no Brasil, o direito do trabalho possui leis, códigos e organização judiciária autônomos, o que exige um estudo apartado edirecionado a seu favor.

Pela amplitude e complexidade das normas trabalhistas, optou-se primeiro por analisar a valorização do trabalho humano em dois sentidos: (i) o valor do diálogo social no desenvolvimento do Trabalho Decente, e; (ii) as disposições constitucionais sobre valorização do trabalho humano.

Em seguida, busca-se situar o aspecto do trabalho com a sustentabilidade empresarial. Um dos meios para a empresa avançar sustentavelmente, com respeito aos direitos dos seus trabalhadores, é justamente a percepção de sua responsabilidade dentro da sociedade, sendo que o Pacto Global auxilia na construção desse modelo, por meio dos princípios trabalhistas, que serão vistos após este introito.

3.2.1 A Valorização do Trabalho Humano

Quando a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 18 de junho de 1998, lançou 4 objetivos estratégicos que posteriormente foram revelados como a base do Trabalho Decente. Assim, o termo Trabalho Decente passou a ser demonstrativo de trabalho produtivo adequadamente

remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Os 4 objetivos estratégicos são: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Como exceção da parte final do objetivo (iv), todos os demais princípios foram copiados integralmente para a composição dos princípios voltados ao trabalho humano no Pacto Global. Tal supressão não prejudica a validade do Pacto Global como instrumento referencial, até porque “a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social” estão indiretamente inseridos nos outros princípios sociais do Pacto.

No que concerne ao diálogo social, nota-se que no Brasil existe previsão legislativa que sustenta esse tipo de ação, na forma de instrumentos democráticos que dão abertura aos trabalhadores de participarem, mutuamente com o governo e as empresas, em decisões que possam atingi-los.

A exceção de pequenas alterações procedimentais, a depender de cada caso, este processo inicia-se com a criação de um grupo de profissionais que vão redigir um texto que será disponibilizado para consulta pública por um prazo determinado. Findo o prazo, as sugestões são recolhidas e analisadas por outro grupo, composto ou não pelos mesmos participantes anteriores, que irão concluir o texto final a ser colocado para aprovação. Após sujeita a revisões, a proposta é aprovada, tornando-se assim um texto legal.

Exemplo disso são as consultas públicas disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE para decidir sobre mudanças em áreas como segurança e saúde no trabalho. Em consulta no mês de março de 2015 no endereço eletrônico do MTE, encontrou-se disponível para consulta pública o Anexo I da Norma Regulamentadora nº 24, que dispõe sobre condições sanitárias e de conforto aplicáveis aos trabalhadores do transporte rodoviário em atividade externa. Foi disponibilizado até o dia 11 de abril de 2015 para o encaminhamento de sugestões via e-mail ou pelos correios.

A promoção de consultas públicas tem fundamento na teoria habermasiana sobre ação comunicativa e participação democrática e, portanto, são considerados instrumentos de diálogo social para construção conjunta de políticas públicas entre governo, empresas e sociedade.

De acordo com o professor Sidney Guerra (2007, p. 267), a valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana ganha importância tanto no plano internacional, em especial, com a celebração de vários Tratados Internacionais, como no âmbito do direito interno dos Estados, com a previsão legislativa consagrada nas Constituições substanciais e/ou formais na categoria de direito fundamental.

Essa movimentação internacional acabou por incentivar a criação de normas trabalhistas no Brasil e, considerando que as normas trabalhistas situavam-se em textos esparsos na primeira metade do século XX, necessitou-se codificar e reunir essas regras. Eis que em 1º de maio de 1943, via Decreto-lei nº 5.452, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, vigente até os dias de hoje.

Sob este plano, resta-se impensável que os direitos sociais trabalhistas conquistados e edificados pelo sacrifício secular sejam renegados e desmistificados para ascensão dos ensinamentos da era globalizada. O assunto da responsabilidade social voltado à valorização do trabalho humano contribui de maneira decisiva para vivenciar o valor jurídico-constitucional e social do conceito de dignidade da pessoa humana.

Na ordem constitucional brasileira atual, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social” o extenso rol de trinta e quatro incisos enumerados no Art. 7º da Constituição Federal da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Além disso, há previsão constitucional dos direitos dos trabalhadores no título da ordem social, no Art. 193, e a previsão do *caput* do Art. 170, da CF/88, que destaca a valorização do trabalho humano e a garantia de uma vida digna como fundamentos da ordem econômica.

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

Com vistas a este conjunto de disposições mencionadas, além de outras que pugnam pelos direitos trabalhistas, verifica-se não ser mais admissível que a empresa se limite à maximização do lucro, alheio aos princípios basilares trabalhistas, que se unificam na plena valorização da dignidade da pessoa humana.

Dando linha a este pensamento, julga-se mais que necessário o investimento social no público interno. Os padrões de produção exigem, atualmente, empresas comprometidas com valores éticos e de respeito aos direitos humanos, em que se inclui, acima de tudo, a

valorização do trabalho humano. Partindo dessas premissas é que os princípios 3º ao 6º do Pacto Global objetivam a valorização dos *stakeholders* internos, mais especificamente, a mão-de-obra da empresa, ou seja, seus empregados.

3.2.2 Direitos Coletivos dos Trabalhadores

Os direitos relativos aos trabalhadores são fundamentalmente de duas ordens. A primeira refere-se aos direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho. São regras gerais aplicáveis pessoalmente nas relações de emprego. A outra ordem é dos direitos coletivos dos trabalhadores, consubstanciados naqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade. São os direitos de associação sindical ou profissional, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação da classe na empresa.

Acerca desta ordem coletiva é que o Pacto Global lista como terceiro princípio, a saber: 3º. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

A manifestação coletiva dos interesses trabalhistas surgiu na constatação, pelos trabalhadores, de que eles eram sozinhos muito mais fracos do que o empregador, por este ser um ser coletivo por natureza, já que suas decisões geram como resultado um considerável impacto social. Associando-se, os trabalhadores dão maior peso às suas reivindicações junto ao empregador (RESENDE, 2014).

Em contribuição ao 3º princípio do Pacto Global, o Estado brasileiro exibe por meio da Constituição Federal de 1988 ter antecedido o próprio Pacto, pois assegurou os direitos coletivos fundamentais entre os Arts. 8º ao 11 do texto constitucional (BRASIL, 1988). Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT separou os Títulos V e VI, que reúnem os Arts. 511 ao 625, para tratar de todos os assuntos correlatos à organização sindical e às convenções coletivas de trabalho. Não é excessivo dizer que o tema merece atenção de outras inúmeras leis, decretos, súmulas e orientações jurisprudenciais que compõe as fontes do direito trabalhista no Brasil. Por ora, limita-se a estudar as disposições constitucionais acerca dos direitos coletivos dos trabalhadores.

No Art. 8º da CF/88, mencionam-se dois tipos de associações, a profissional e a sindical. Apesar de possuírem semelhanças, elas não se confundem. José Afonso da Silva (2007, p. 301) explica melhor a diferença entre as duas:

Em verdade, ambas são associações profissionais. A diferença está em que a *sindical* é uma associação profissional com prerrogativas especiais, tais como: (a) defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, até em questões judiciais e administrativas; (b) participar de negociações coletivas de trabalho e celebrar convenções e acordos coletivos; (c) eleger ou designar representantes da respectiva categoria; (d) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas. Já a associação profissional não sindical se limita a fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de seus associados.

Em seguida, o inciso I, do Art. 8º, da CF/88, traz à baila um dos princípios do direito coletivo do trabalho, chamado de princípio da autonomia sindical. Ele garante autonomia administrativa dos sindicatos, pois declara que não haverá ingerência do Estado e mesmo das próprias empresas no processo de fundação e organização sindical.

A autonomia sindical é parte de um princípio maior, chamado de liberdade sindical, que comporta tanto a liberdade de fundação e atuação do inciso I, como também a liberdade de filiação do inciso IV e a liberdade de adesão sindical do inciso V, todos do Art. 8º.

A liberdade de filiação do inciso IV, Art. 8º da CF/88, permite a fixação de duas contribuições. A primeira delas será descontada em folha de pagamento, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva. A segunda é a contribuição prevista em lei, que atualmente é regida pelos Arts. 578 a 610 da CLT, chamada de contribuição sindical ou imposto sindical, e é paga, recolhida e aplicada no custeio das atividades sindicais e os valores destinados à Conta Especial Emprego e Salário integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego expedir instruções referentes ao recolhimento e à forma de distribuição da contribuição sindical.

Já a liberdade de adesão sindical do inciso V, do Art. 8º, da CF/88, consiste no direito dos trabalhadores aderirem ou não ao sindicato de sua categoria profissional, sem que sofra qualquer tipo de restrição ou constrangimento. Esta liberdade abrange também a possibilidade de desligar-se do sindicato quando bem entender.

No inciso II, do Art. 8º, da CF/88, aloca-se o sistema de unicidade sindical adotado pelo Brasil, que dita a possibilidade de criação de apenas um sindicato de determinada categoria profissional ou econômica, dentro da mesma base territorial. Este sistema confronta

com o da pluralidade sindical, que valida a possibilidade de constituir-se vários sindicatos para a mesma categoria dentro da mesma base territorial.

Mesmo não havendo menção expressa quanto ao direito de greve no 3º princípio do Pacto Global, explica-se que aquele está implícito neste. Isto é, se este princípio buscou promover os direitos coletivos dos trabalhadores, então nada mais lógico do que assegurar também o direito à greve.

No ordenamento nacional, o conceito legal de greve é dado pelo Art. 2º, da Lei da Greve (Lei nº 7.783/89), ao dispor que “considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Na forma do Art. 4º desta mesma Lei, a entidade sindical correspondente é quem deverá convocar assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará a respeito da paralisação coletiva. Para José Afonso da Silva (2007, p. 304): “Ela, assim, se desencadeia e se desenvolve sob a égide do poder de representação do sindicato, pois é um instrumento dos trabalhadores coletivamente organizados para a realização de melhores condições de trabalho para toda a categoria profissional envolvida.”

O direito de greve resta-se, assim, atrelado à representação das entidades classistas, pois é um mecanismo que busca efetivar a possibilidade de realizar-se num futuro próximo um contrato coletivo de trabalho, tudo com base na liberdade de associação e de negociação coletiva determinadas pelo Pacto Global.

A importância do direito a substituição processual foi minorada pela CLT, já que o legislador tratou de diluir o significado de substituição no termo representação, haja vista o disciplinado nos Arts. 513, 558, 791 § 2º, e 843 do documento celetista. Já que a própria CLT não fez questão de diferenciar os conceitos, nesta pesquisa serão utilizados como sinônimos.

Existem outras duas hipóteses mais comuns previstas na CLT, com possibilidade de atuação, pelo sindicato da categoria, como substituto processual: a) no Art. 195, § 2º, da CLT, ao requerer em juízo adicional de insalubridade ou periculosidade; b) no parágrafo único do Art. 872, da CLT, ao tratar da ação de cumprimento.

Com base nessa interpretação, conclui-se que o Art. 8º, III, da CF/88 autoriza a substituição processual, fundamentada também em virtude da hipossuficiência do trabalhador e na facilitação que deve haver na defesa dos seus direitos, podendo o sindicato pleitear direitos de todos os membros da categoria e não apenas dos associados (LENZA, 2011, p. 394)

Nota-se grande similaridade entre o princípio 3º do Pacto Global e o inciso V, do Art. 8º, da CF/88, quando este último fala ser “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988). Neste sentido, a partir do Art. 515 da CLT encontram-se as regras sobre representação e participação de trabalhadores em associações sindicais. Prevê ainda o Art. 621 da CLT que os acordos e as convenções coletivas poderão incluir entre suas cláusulas determinação no sentido da constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões.

Os últimos dois artigos constitucionais sobre direitos coletivos dos trabalhadores tratam do direito de participação laboral e de representação nas empresas. O Art. 10 da CF/88 permite que trabalhadores e empregadores participem de discussões e deliberações públicas que forem de seus interesses, ao passo que o Art. 11 prescreve uma regra objetiva, ao determinar que nas empresas com mais de duzentos empregados poderá haver eleição de um deles, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A participação dos sindicatos nas negociações coletivas traz aos membros da categoria profissional maior garantia de que seus direitos e interesses serão resguardados, pois negociados por entidade forte e cujo único intuito é preservar aqueles.

Foi com base nestes artigos que a Constituição Federal de 1988 regulou a relação entre seres coletivos na seara trabalhista. E tais regras ganham notável importância no mundo moderno, em que grandes grupos empresários assumem forte poder econômico e político, tentando, por vezes, impor suas regras nas relações trabalhistas, em detrimento daquelas legitimamente instituídas. O princípio 3º do Pacto Global promove a associação de trabalhadores, visando dar maior peso às suas reivindicações, na procurado reconhecimento dos seus direitos. O equilíbrio entre empregadores e empregados é também uma questão a ser resolvida pela empresa sustentável.

3.2.3 O Trabalho Escravo e as Referências Normativas Brasileiras

A origem da escravidão, prática que se perde no tempo, aproxima-se das origens da própria civilização humana, constantemente empregada nos povos da Antiguidade, desde os assírios, os egípcios, os judeus negros e romanos, submetendo o ser humano à condição de mercadoria e a sofrimentos inenarráveis.

A propósito desse costume milenar condenável, mas com o qual ainda se depara, é que o Pacto Global trouxe no princípio 4º. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

Na tentativa de criar um ambiente de sustentabilidade empresarial, com vistas à tutela dos direitos dos trabalhadores e a eliminação das formas de trabalho forçado ou compulsório, nas próximas linhas o estudo se voltará, primeiramente, ao histórico e análise da legislação brasileira sobre o assunto. A valorização do trabalho humano e a função social da propriedade também serão lembradas. Isto porque eles embasaram uma alteração na Constituição brasileira em 2014, que promove a expropriação de terras dos agentes criminosos flagrados cometendo trabalho escravo. Outros projetos ainda estão em tramitação, o que mostra a relevância do tema no Brasil, onde o índice de trabalho escravo contemporâneo é ainda alto.

A celeuma sobre trabalho forçado e escravidão teve início no Brasil com o mercantilismo da era colonial, quando grandes embarcações aportavam na então colônia de Portugal trazendo negros africanos que seriam utilizados como mão-de-obra escrava. A escravidão perdurou oficialmente por quase três séculos, sendo abolida pela Lei Imperial nº 3.353, de 13 de maio de 1888, assinada pela princesa Isabel, bisneta de D. João VI, ficando popularmente conhecida como “Lei Áurea”.

O Brasil ratificou a Convenção nº 29 da OIT, de 1930, vindo a promulgá-la em 25 de junho de 1957, pelo Decreto 41.721 (BRASIL). Com isso o país obrigou-se a eliminar o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, no mais curto prazo possível. Anos mais tarde a OIT reitera seu objetivo de abolição do trabalho forçado ao adotar em 1957 a Convenção nº 105, que foi ratificada pelo Brasil, e promulgada em 14 de julho de 1966, pelo Decreto nº 58.822 (BRASIL).

Todavia, estas leis não foram suficientes para extirpar a prática da escravidão no país, que continuou existente tanto no meio rural como no urbano, manifestando-se na

clandestinidade e marcada pelo autoritarismo, corrupção, segregação social, racismo, clientelismo, e desrespeito aos direitos humanos.

No ambiente interno brasileiro, o problema da escravidão no formato contemporâneo começou a mostrar-se presente a partir do momento que se deu publicidade ao problema, com denúncias à Delegacia da Polícia Federal, entre as décadas de 1960 e 1970. As condutas apresentadas eram de superexploração do trabalho em condições degradantes, submissão da mão de obra ao pagamento de dívidas, a coerção e a violência de agenciadores, fazendeiros e os chamados jagunços (ESTERCI, 1994, p. 22).

Neste período o país vivia o início do seu milagre econômico e a região amazônica tornava-se alvo de empresas com vultuosos projetos de infraestrutura visando a implantação de empreendimentos econômicos assentados na utilização predatória dos recursos naturais e da força de trabalho. Eis que surgiram algumas denúncias de exploração irregular de trabalhadores, o que se soube ser uma nova modalidade de trabalho escravo.

Não obstante já existir à época punição penal para o crime de redução à condição análoga à de escravo, foi com o advento da Lei nº 10.803, em 11 de dezembro de 2003, que alterou-se o *caput* do Art. 149, do Código Penal (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), pois até então mencionava somente uma única figura típica no crime de redução a condição análoga à de escravo, com pena de dois a oito anos.

Com a inovação legislativa dada ao Art. 149 do CP, a pena de dois a oito anos foi acrescida de multa indenizatória, além de pena específica correspondente à violência. A pena passou a ser aumentada pela metade se o crime for cometido contra criança ou adolescente ou por motivos de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem, nos termos do § 2º do mesmo artigo.

Incluem-se, também, outras figuras típicas para o mesmo crime, sendo elas: i), submeter a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva; ii), sujeitar a condições degradantes de trabalho; iii) restringir, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto; iv) cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; v) manter vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. Estas alterações no Art. 149 do CP auxiliaram a caracterizar melhor o crime de submissão de pessoas às condições análogas ao trabalho escravo.

A valorização do trabalho humano tem respaldo na Constituição Federal de 1988, quando no Art. 1º, aloca a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil. Da mesma forma, o Art. 170 da CF/88

elucida que ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano. Todas estas menções já defendiam a extinção do trabalho escravo contemporâneo, contudo, no Brasil, sempre houve escassez na fiscalização e na aplicação das leis, que perdem sua efetividade, deixando os agentes criminosos impunes.

Avanço significativo no tema da extinção do trabalho escravo contemporâneo foi produzido em 5 de junho de 2014, com a aprovação pelo Congresso Nacional da Emenda Constitucional nº 81, após tramitar por aproximadamente quinze anos. Inicialmente apresentada pelo Senador Ademir Andrade do PSB do Pará, ela foi denominada de “PEC do Trabalho Escravo”, em referência à PEC 57/1999 que tramitou no Senado e lhe deu origem. Na Câmara dos Deputados foi recebida como PEC 438/2001 e sua tramitação foi cercada de grandes discussões.

As controvérsias giravam em torno do objetivo principal da PEC do trabalho escravo, que pretendia alterar o *caput* e o parágrafo único do Art. 243 da CF/88, para estabelecer a pena de perdimento da gleba – ou expropriação da terra – onde for constatada a exploração de trabalho escravo, revertendo a área ao assentamento de colonos que já trabalhavam na respectiva gleba, e para fins de reforma agrária. Por se tratar de expropriação, o dono da propriedade não recebe indenização, além de responder pelas sanções criminais previstas no Código Penal. E mais, os bens móveis de valor econômico encontrados na propriedade também seriam confiscados e revertidos a um fundo especial com destinação específica.

Neste caso, fala-se em confisco da gleba, autorizada em nível constitucional. Diferencia-se, por exemplo, dos casos de desapropriação, que ordena a desocupação, mas feita mediante indenização justa e razoável.

A penalidade de expropriação da propriedade, sem qualquer tipo de indenização, tem base legal na função social da propriedade, pois se considera impossível cumprir este princípio, tão caro no ordenamento jurídico brasileiro, se a propriedade estiver sendo utilizada para exploração de trabalho escravo.

Observa-se que a tutela constitucional da propriedade privada está no Art. 170, inciso II, da CF/88, conceituada como direito de usar, gozar e dispor de um determinado bem ou coisa, de conteúdo econômico ou patrimonial agregado. Assim, o direito à propriedade privada deve observar a função social, nos termos do Art. 5º, inciso XXIII, Art. 170, inciso III, e Art. 186 do texto constitucional.

A função social comporta um dever negativo, de não prejudicar ninguém, mas também impõe um dever positivo, de agir para beneficiar outras pessoas. Assim também

pensa Eduardo Novoa Monreal (1988, p. 134), quando dita que a função social da propriedade objetiva que:

[...] seu exercício respeite às exigências dos interesses gerais do Estado, à utilidade pública e às necessidades coletivas, por considerar-se que o proprietário tem a coisa em nome da sociedade, e pode servir-se e dela dispor, enquanto seu direito seja exercido em forma concordante com os interesses gerais, o proprietário, enquanto tal, tem a obrigação de exercer seu direito de modo a contribuir para o bem coletivo [...].

Ao mesmo tempo em que a Lei Maior procurou assegurar a inviolabilidade do direito do proprietário, também firmou limites ao seu exercício. Limites estes perpetrados pelo princípio da função social da propriedade, conexo à Ordem Econômica (MARQUESI, 2006, p. 96).

No âmbito infraconstitucional, a Lei da Reforma Agrária (BRASIL, Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993), refere-se à função social da propriedade rural, que nos quatro incisos do Art. 9º,²⁹ declara os requisitos a serem cumpridos simultaneamente. Indica que a sanção pelo descumprimento da função social será a desapropriação, com finalidade de destinar a propriedade para a reforma agrária.

Reitera-se que desapropriação não se confunde com expropriação, apesar do fundamento de ambas serem na função social da propriedade rural. Muitas são as possibilidades de uso (in)adequado da propriedade, mas em qualquer uma delas, é indispensável o respeito ao trabalho humano.

Utilizando-se como alicerce a função social da propriedade rural, o respeito à dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalhador brasileiro e a extirpação de modalidades cruéis de tratamento das pessoas menos favorecidas, aprovou-se a EC nº 81/2014, alterando o texto do Art. 243, *caput* e parágrafo único, da CF/88, que passou a conter a seguinte redação (BRASIL, 1988):

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração

²⁹ Os quatro requisitos são: 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.

de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

Um das questões que mais causaram controvérsias no Legislativo, e consequente atraso na aprovação da EC nº 81/2014, foi a falta de definição do que seja o trabalho em condições análogas à de escravo. Será que o mero descumprimento de disposições trabalhistas da CLT, como, por exemplo, jornada de trabalho de quinze horas, já poderia se considerar um trabalho forçado, ou análogo ao de escravo?

A aprovação da emenda constitucional ainda é muito recente, e por mais que se aguarda sua efetividade, com a expropriação dos imóveis dos agentes criminosos, sabe-se que na prática não será um procedimento tão fácil de ser aplicado. Por enquanto, utiliza-se por analogia as definições trazidas pelo Art. 149, do Código Penal e pelas instruções normativas do Ministério do Trabalho, sobretudo, a Instrução Normativa nº 91/2011, que declara considerar trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 91, de 05 de outubro de 2011):

- I – A submissão de trabalhador a trabalhos forçados;
- II - A submissão de trabalhador a jornada exaustiva;
- III – A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho;
- IV – A restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- V – A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- VI - A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Tramita atualmente no Senado Federal o Projeto de Lei nº 432/2013, que tentará regulamentar os casos de expropriação das propriedades rurais e urbanas em que se localizem a exploração de trabalho escravo. Procura, ainda, padronizar uma definição de trabalho escravo contemporâneo, aspirando facilitar a aplicação da alteração constitucional referida.

De qualquer forma, é notável o valor ético-jurídico da EC nº 81/2014, por ser solução econômica a um grande problema da atualidade brasileira. As pessoas físicas e jurídicas que não se atentarem às novas regras constitucionais estarão suscetíveis de perder suas propriedades, sem receber indenização em troca. A penalidade é alta, mas na mesma proporção da violação, que também comporta um crime repugnante e inaceitável na sociedade moderna. A mudança é ainda recente, mas se espera que acrescente um novo capítulo na

história brasileira, ao dar efetividade à norma eliminando de uma vez por todas a escravidão contemporânea no país.

Outra expectativa de atuação normativa do Estado brasileiro está no Projeto de Lei do Senado nº 236/2012, que visa à instituição do Novo Código Penal. Este projeto, se aprovado, ampliará a lista dos chamados crimes hediondos, vindo a incluir o trabalho escravo como tal.

Casos de escravidão contemporânea ainda persistem, sendo na área rural a maior concentração de tais condutas. Na afirmação de Flávia de Almeida Moura (2009, p. 23), “a escravidão contemporânea se apresenta principalmente em regiões de fronteira agrícola, envolvendo trabalhadores que migram em busca de promessas de ocupação para outros estados brasileiros”. Em semelhança, assevera a escritora inglesa Binka Le Breton (2002, p. 32):

Existem no Brasil de hoje, milhares de Josés, peões do trecho, migrantes, trabalhadores escravos. Escravizados pela pobreza, pela falta de alternativa, pela dívida. Pelo medo. Pela própria honra, que dita que quem deve tem que pagar. A maior parte deles trabalha na ‘nova fronteira’ agrícola, no Sul do Pará, norte do Mato Grosso e no Maranhão. Trabalham na derrubada – quase sempre ilegal – no roço de pasto, no aceiro, na limpeza de cercas. Trabalham também na colheita da pimenta do reino, nos canaviais e nos cafezais. Nas carvoarias. Saem do interior, dos estados mais pobres – Piauí, Bahia, norte de Minas, Pernambuco, Tocantins, Alagoas e Ceará. Saem, mas não voltam.

Apontar o número exato de trabalhadores escravos no Brasil é tarefa difícil, em face de vários fatores, dentre eles, a dimensão continental e a mudança das culturas agrícolas de região para região. Segundo o relatório Índice de Escravidão Global 2014, da Fundação *WalkFree*³⁰ (THE GLOBAL..., 2015), o Brasil possui 155,3 mil pessoas em situação análoga à escravidão. Em proporção à própria população, o Brasil se coloca na posição 143ª entre os 167 países avaliados.

Não raro são flagrados casos de exploração do trabalho escravo no território brasileiro, principalmente nos estados do norte, nordeste e centro-oeste. Na Fazenda Castanhal, por exemplo, propriedade de 9,9 mil hectares no estado do Pará, o grupo móvel do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE flagrou a exploração de trabalho escravo por três vezes. Em agosto de 2002, 22 pessoas foram libertadas, após em setembro de 2003, 47 foram encontradas em situação semelhante, e ainda outras 13 ganharam a liberdade em fevereiro de 2004 (AVANÇA..., 2008).

³⁰ Em vernáculo significa: “Caminhe Livre”.

Episódios reincidentes são cada vez mais comuns. Em matéria veiculada pela equipe do Repórter Brasil no ano de 2008 (GRUPO..., 2015), articula-se que fiscais flagram pessoas submetidas à escravidão sob responsabilidade de reincidentes em três áreas no Maranhão. Na Fazenda Eldorado, no Município de Açailândia, 14 trabalhadores eram explorados em situação análoga à de escravos, sendo que dentre eles 4 eram adolescentes.

Os proprietários de terras acusados de manterem trabalhadores escravizados, na maioria das vezes, defendem-se argumentando que não tinham conhecimento da situação. Entretanto, conforme explica Ricardo Rezende (2002, p. 16), “há indícios de que boa parte dos proprietários sabe do que se passa em seus imóveis, mesmo quando não participam diretamente do aliciamento dos funcionários temporários”. E continua:

Por exemplo, diversas das 24 fazendas denunciadas no sul do Pará, em 2001, são reincidentes (Documentos CPT/Mará, 2002). As fazendas Cinco Irmãos e Rio Vermelho, são quatro vezes reincidentes; a Forkilha, de Jairo Andrade, nove vezes; a Primavera e a Alvorada, cinco vezes, sendo que o proprietário desta última foi condenado pelo crime em 1999. Isso demonstra que penalidades leves não impedem que se incorra no mesmo crime.

Os exemplos acima só confirmam a exigência de leis cada vez mais restritivas, na procura insaciável pela redução do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, até a sua extinção total. As empresas nacionais e internacionais que se instalarem por aqui devem conhecer da legislação atual e respeitar o que se tem feito em favor da extirpação da imposição de trabalho em condições análogas à de escravo, sob pena de responderem nas esferas administrativa, criminal e cível pela infração cometida. A tendência é fechar o cerco para a atuação irresponsável das empresas.

O ingresso da empresa em um ambiente sustentável exige dela a adoção de estratégias que as promovam em todos os sentidos, sobretudo no aspecto ético. Para tanto, além de cumprir os deveres jurídicos postos pelo Estado, as empresas devem tentar encontrar um equilíbrio entre a atuação econômica e ética, no desígnio de passar confiança a todos ao seu redor.

3.2.4 A Abolição do Trabalho Infantil

Um das condutas mais reprováveis no aspecto das relações de trabalho na modernidade é a prática do trabalho infantil. Este tema não passou despercebido pelos

idealizadores do Pacto Global, que trouxe no princípio 5º. A abolição efetiva do trabalho infantil.

Foi pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000 (BRASIL), que se promulgou a Convenção nº 182 da OIT de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil, e a Recomendação nº 190 que lhe complementa. Na sequência, por meio do Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002 (BRASIL), foram promulgadas no país tanto a Convenção nº 138 da OIT de 1973, sobre a idade mínima de admissão ao emprego, como a Recomendação nº 146 que complementa e auxilia na execução e aplicação das disposições contidas na Convenção.

Tais Convenções, como demonstrado, certamente refletiram no cenário nacional, tanto é que a Constituição Federal de 1988, no Art. 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. O legislador constituinte também alocou a criança e o adolescente como entes prioritários, sendo protegidos pela família, sociedade e Estado com absoluta prioridade, em todos os seus direitos, na forma do Art. 227 (BRASIL, 1988).

Referida prioridade de tratamento do Art. 227 da CF/88 acentua-se na esfera do trabalho dos jovens entre 14 e 18 anos incompletos, ao garantir-lhes todos os direitos previdenciários e trabalhistas em equiparação aos trabalhadores adultos (inciso II), ao mesmo tempo em que garante também acesso normal à escola, pois a frequência nesta não poderá ser prejudicada (inciso III).

Levando em consideração a legislação infraconstitucional brasileira sobre proteção de criança e adolescente e a proibição do trabalho infantil, é louvável o que se tem feito. São leis e decretos, que dão o suporte necessário para que todo o sistema, sobretudo dentro do mercado econômico, promova ações positivas nessa área.

A redação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990) é ainda mais completa, pois especifica proteção integral à criança e ao adolescente no âmbito do trabalho entre os Arts. 60 a 69. Regula no Art. 63 que a formação técnica-profissional obedecerá aos princípios da: i) garantia de acesso a frequência obrigatório ao ensino regular; ii) atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; iii) horário especial para o exercício das atividades.

Em similitude às normas apreçadas na Constituição Federal, o Art. 67 do ECA proíbe expressamente o trabalho do adolescente empregado e do aprendiz entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, aqueles de forem insalubres, perigosos ou penosos, os realizados em locais que prejudiquem a formação e o desenvolvimento físico,

psíquico, moral e social, além daqueles realizados em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, separou-se o Capítulo IV, inserido no Título III, para dispor acerca das regras protetivas voltadas ao trabalho exercido por menores de dezoito anos. Seu trabalho é aceito em regime de exceção, na forma expressada entre os Arts. 402 ao 441, e desde que observadas rigorosas condições (Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

O artigo 403 da CLT associa-se à disposição constitucional do Art. 7º, inciso XXXIII, ao dispor que “É proibido qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Já os Arts. 403 ao 405 da CLT apontam as restrições de trabalho aos menores, parecido com o que fez o Art. 67 do ECA. Assim, restringe o trabalho dos menores em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários que não permitam a frequência à escola. Aproveita para reafirmar a vedação ao trabalho noturno pelos jovens, bem como o trabalho em locais e serviços perigosos e insalubres, ou locais e serviços que prejudiquem a sua moralidade.

Para fins de determinação do que seria prejudicial à moralidade do menor, o § 3º, do Art. 405, da CLT, considerou o serviço: i) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; ii) empresas circenses, em função de acrobata, saltimbancos, ginastas ou semelhante; iii) produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam prejudicar à sua formação moral; iv) venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Visando retirar as crianças e adolescentes da informalidade, muitas vezes motivadas por seus pais e familiares, o § 2º do Art. 405, da CLT, menciona que o trabalho, exercido nas ruas, praças e outros logradouros, dependerá de autorização do Juiz da Infância e da Juventude, que verificará se a ocupação é indispensável para a subsistência do menor, dos pais, avós ou irmãos, se dessa não advir prejuízo à sua formação moral.

Além disso, é interessante notar que o responsável legal do menor poderá a qualquer momento pleitear na justiça a extinção do contrato de trabalho, quando possa acarretar prejuízos de ordem física ou moral a ele, conforme dispõe o Art. 408 da CLT.

Em relação à duração da jornada de trabalho dos menores de dezoito anos, o Art. 413 da CLT traz os únicos dois casos em que a prorrogação é permitida. No primeiro acontece

mediante convenção ou acordo coletivo, em que a jornada poderá ser prorrogada por até duas horas, desde que o excesso de um dia seja compensado pela diminuição em outro, com limite de quarenta e oito horas semanais. Noutra, em caráter excepcional, por motivo de força maior, até o máximo de doze horas prorrogadas, com acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal, desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

É no Art. 428, da CLT (Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), que se define o contrato de aprendizagem:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

A definição de contrato de aprendizagem, assim como as demais disposições acerca dele na CLT que vão até o Art. 433, foram repetidas e aprimoradas em uma regulamentação específica sobre o tema, aprovada em 1º de dezembro de 2005, por meio do Decreto nº 5.598. Por isso, a contratação de aprendizes deve respeitar tanto as regras da CLT, como do Decreto nº 5.598/05.

A título exemplificativo, no que diz respeito à validade do contrato de aprendizagem, o texto do Art. 428, § 1º, da CLT é idêntico ao do Art. 4º, do Decreto 5.598/05. Ambos ditam que a validade dele pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvida sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Este tipo de contrato será extinto nos casos elencados no Art. 433 da CLT, com a mesma redação no Art. 28, do Decreto 5.598/05. São eles: i) ao completar vinte e quatro anos; ii) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; iii) falta disciplinar grave; iv) ausência injustificada à escola que implique na perda do ano letivo; v) a pedido do aprendiz.

Uma das atividades em que se encontrava trabalho infantil e passava despercebida, pois se camuflava de suposta legalidade, é o trabalho realizado pelo estagiário, desenvolvido nos mais diversos níveis de atividade. Visando regular esta forma de exercício do trabalho humano, aprovou-se a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de

estudantes, definindo-o no Art. 1º como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos.

Os estudantes que queiram ser estagiários precisam estar frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Art. 1º, da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008).

Em resumo, qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário. A contratação é formalizada e regulamentada pelo Termo de Compromisso de Estágio e este deverá ser assinado pela empresa, pelo aluno e pela instituição de ensino.

A preocupação quanto ao trabalho infantil mostra-se em crescente relevância no território brasileiro, e pela Lei nº 11.542, de 12 de novembro de 2007, instituiu-se o Dia Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, sendo lembrado no dia 12 de junho.

Não obstante, o extenso rol de normas que visam abolir o trabalho infantil, de acordo com o Censo de 2010, aproximadamente 3,4 milhões de crianças e adolescentes entre 10 a 17 anos trabalham, o que representa 12,4% do total nesta faixa-etária. Entre a faixa-etária dos 16 até 18 anos incompletos a situação é ainda mais alarmante, pois sendo já autorizados a trabalharem como menor aprendiz, os adolescentes sofrem ao desenvolver atividades não permitidas. Mesmo havendo redução de 13,4% do trabalho infantil entre os anos 2000 e 2010, o índice subiu em 1,5% entre as os jovens de 10 a 13 anos. (IBGE, 2015).

No Brasil, o trabalho de crianças e adolescentes com menos de 18 anos é ilegal se não seguir as normas estabelecidas a partir do ECA, da CLT e da CF/88. Via de regra, só poderão trabalhar mediante contrato de aprendizagem, ou atuar na modalidade de estágio. Empresas que pretendem conquistar o mercado nacional deverão agir nos estritos termos da lei, pois, caso contrário, responderão pelo ilícito, além de notadamente deixarem de cumprir a responsabilidade social que lhes impõe. Empresa justa é aquela que trabalha com ética e respeita as leis trabalhistas, em proteção às crianças e adolescentes, estimulando para que elas estudem e se profissionalizem antes de ingressarem no mercado de trabalho.

3.2.5 Discriminação nas Relações de Emprego

A discriminação é uma das formas mais comuns e camufladas de atingir um empregado, vindo prejudicá-lo em sua vida familiar, profissional e perante a sociedade. Assim, o Pacto Global busca no princípio 6º: Eliminar a discriminação no emprego.

Segundo o Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968 (BRASIL), que promulgou a Convenção nº 111 da OIT, o termo discriminação no emprego compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismo adequados.

A Constituição Federal de 1988 estabelece em vários artigos proibições a discriminação no trabalho, tais como, à raça (Art. 3º, inciso IV), à religião (Art. 5º, inciso VIII), violação à intimidade e à vida privada - normalmente nas entrevistas (Art. 5º, inciso X), ao sexo (Art. 5º, inciso I e Art. 7º, inciso XXX), à origem - estrangeiros (*caput* do Art. 5º), à cor (Art. 7º, inciso XXX), à idade (Art. 7º, inciso XXX), estado civil (Art. 7º, inciso XXX), admissão de trabalhador portador de deficiência (Art. 7º, inciso XXXI), ao trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (Art. 7º, inciso XXXII), a sindicalizados (Art. 5º, incisos XIII, XVII, XX e XLI), a homossexuais (Art. 7º, inciso XXX).

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL), pune qualquer discriminação como base para admissão ou manutenção do vínculo de emprego, proibindo, em especial, a exigência de atestados de gravidez e esterilização. Assim, é considerado crime, com reclusão de 1 a 2 anos e multa, a ação do empregador de exigir teste de gravidez ou qualquer outro procedimento relativo ao controle de natalidade, na forma dos Art. 1º e 2º desta Lei.

Com vistas a abolir as atitudes perversas de tratamento diferenciado de trabalhadores por conta da sua raça ou cor de pele – que continua sendo até hoje uma das formas mais comuns de discriminação – editou-se a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, chamada de Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL). Ela prevê ações governamentais e sociais para promover a igualdade de oportunidades para a população negra.

A comissão de juristas que prepara o anteprojeto do novo Código Penal (Projeto de Lei do Senado nº 236/2012) pretende no Art. 56 ampliar a lista dos chamados crimes hediondos para incluir entre outras condutas reprováveis, o crime de racismo. Como o racismo pode ser praticado no ambiente de trabalho, discriminando o indivíduo por conta deste fato, as empresas devem estar atentas a estas inovações, sob pena de responderem pelos danos causados.

A escolaridade entre os negros é, ainda, mais baixa em relação aos não negros. Contudo, mesmo entre os trabalhadores negros com maior nível de escolaridade e formação, a desigualdade permanece, pois eles ocupam menos cargos de chefia, gerência e planejamento. A pesquisa “Os negros no trabalho”, lançada em 13 de novembro de 2013, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (PESQUISA... 2013), mostra que negros seguem com remuneração mais baixa, recebendo em média 63,9% do valor recebido por trabalhadores não negros. Cerca de 56,1% dos trabalhadores negros está concentrada no setor de serviços e atividades que exigem grande esforço físico. Em geral são profissões que têm pouca margem para decisões e criatividade, como serventes, pintores, caiaadores, vendedores, frentistas, repositores de mercadorias, faxineiros, lixeiros, etc.

Igualmente ainda comum no país é a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho. Desde atos mais atentatórios, como aqueles que visam atingir sua dignidade, honra, pudor mediante coação, assédio ou violência, e obtenção de vantagem sexual ou semelhante, bem como aqueles mais imperceptíveis, como rescisão do contrato de trabalho por motivo de gravidez ou de casamento, não admissão por conta do estado civil da mulher e à existência de filhos, qualquer forma de exame ou revista íntima em lugar inadequado, entre outros.

Há previsão no Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003), visando proibir discriminação em razão da idade. Segundo o Art. 1º desta Lei, são consideradas idosas as pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Especificamente entre os Arts. 26 e 28 do Estatuto do Idoso, desponta que o Poder Público criará programas de profissionalização, de estímulo às empresas para admissão de idosos e preparação dos trabalhadores para a aposentadoria. As empresas podem assumir parte desta responsabilidade também, já que são as maiores beneficiadas da exploração do trabalho humano. Esta lei encontra no Art. 27 o maior fundamento antidiscriminação, quando declara que todos, inclusive os idosos, tem o direito de desempenhar qualquer atividade profissional, e qualquer discriminação no processo de contratação baseado na idade dos trabalhadores é proibida.

A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1999 (BRASIL), que dispõe sobre o direito de greve, proíbe a discriminação contra trabalhadores sindicalizados ou em greve. Além disso,

vale mencionar que a própria Constituição Federal de 1988, no Art. 8º, inciso VIII, proíbe a discriminação contra a sindicalização daqueles trabalhadores que sejam candidatos ou eleitos a cargos de lideranças sindicais.

Na CLT, por meio do Art. 373-A, consta um rol de práticas que seriam discriminatórias, então, suscetíveis a reparação judicial e responsabilizações administrativas e cíveis dos agentes discriminadores: (i) publicar uma oferta de emprego em que haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo se a natureza da atividade a ser desempenhada assim exigir; (ii) recusar emprego, promoção ou demitir trabalhadores em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez; (iii) considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para remuneração, formação profissional e oportunidades ascensão profissional; (iv) exigir da trabalhadora, atestado que comprove esterilidade ou gravidez como uma condições para admissão ou manutenção do emprego; (v) rejeitar a inscrição em concursos públicos ou para concorrer a vaga de emprego em empresas privadas em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, e; (vi) submeter empregadas ou funcionárias a revistas íntimas.

Há outras formas de discriminação nas relações de trabalho, a exemplo, discriminação pelo estado civil, pela idade, ao trabalhador com deficiência (Art. 93, da Lei 8.213/91 e Lei nº 7.853/89), por conta de nacionalidade ou naturalidade, classe social, opção sexual, opinião política, religião, etc. Empresas responsáveis, que objetivam contribuir para a sustentabilidade e crescimento socioeconômico do país devem deixar de lado toda e qualquer forma de discriminação no ambiente de emprego.

Segundo o relatório da OIT “Perfil do Trabalhador Decente no Brasil – Um olhar sobre as Unidades da Federação”, publicado em 2011 (AVANÇOS..., 2012), as disparidades de gênero e raça estão sendo reduzidas. Entre 2004 e 2009, o aumento do rendimento médio das mulheres (21,6%) foi superior ao dos homens (19,4%). Em consequência, o percentual do rendimento recebido pelas mulheres em relação ao auferido pelos homens aumentou de 69,4% para 70,7%.

Também diminuiu, e em forma mais expressiva, o diferencial de renda entre trabalhadores brancos e negros. Enquanto em 2004 os negros recebiam cerca de 53,0% do rendimento dos brancos, em 2009 essa relação era de aproximadamente 58,0%. Isso se explica porque o rendimento médio real dos negros cresceu 29,8% no período (de R\$ 607 para R\$ 788), enquanto o dos brancos aumentou 18,3% (de R\$ 1.143 para R\$ 1.352) (AVANÇOS..., 2012).

A redução dos diferenciais de rendimento, tanto em termos de gênero quanto de cor ou raça, vem sendo condicionada pelas leis e programas brasileiros que visam combater este tipo de discriminação. De acordo com os Arts. 461 e 462 da CLT, que tratam da equiparação salarial, igualdade no trabalho significa trabalho com salários iguais sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Trabalho de igual valor significa trabalho prestado por pessoas com mesma produtividade e conhecimento técnico, com diferença de tempo de serviço que não exceda dois anos. Sendo assim, a lei garante pagamento igual para trabalho sem qualquer discriminação, sendo também essa a expressão do Art. 5º da CLT, quando veda a discriminação por gênero.

Diante de análise nas normas jurídicas brasileiras que reprimem a discriminação nas relações de trabalho e os avanços nesta área com a criação de programas, entidades que direcionam seus estudos e pesquisas numéricas, que auxiliam na base de dados para controle da discriminação, renova-se a ideia de ser possível falar em uma sustentabilidade empresarial. O Estado brasileiro possui um ordenamento suficiente na procura de erradicar a discriminação nas relações de emprego.

Com uma teoria muito bem elaborada sobre responsabilidade social corporativa, que levada à prática e acrescida do respeito às previsões normativas, sem esquecer os investimentos na humanização das relações do trabalho, é possível falar-se em trabalho decente na sociedade brasileira, sem discriminação, suscetível de elevar a empresa a status sustentáveis com relação a seu público interno.

O estudo das normas trabalhistas do Brasil demonstra que elas estão em consonância com o Pacto Global, que juntamente com as normatizações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto de San Jose da Costa Rica, dentre outros tratados internacionais, almejam consolidar um pacto universal pela tutela do trabalho humano.

3.3 O ASPECTO DA TUTELA AMBIENTAL NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Avançando ao próximo aspecto do Pacto Global da ONU, encontra-se a dimensão da natureza, do meio-ambiente, que busca a conscientização ambiental e a sustentabilidade no primeiro sentido em que a palavra foi usada, na década de 1970.

São três os princípios que convergem sobre esse assunto: 7°. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 8°. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental, e; 9°. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Para responder aos princípios do Pacto, este tópico sobre a proteção do meio ambiente será dividido em duas partes.

Na primeira, volta-se o foco às referências brasileiras sobre a proteção do meio ambiente, iniciando com o Código de Pesca (1938) e Caça (1943), e após, com o Código Florestal de 1965 e com a Lei de Proteção à Fauna de 1967. Continuando no critério cronológico, em 1981, instituiu-se a Política Nacional do Meio Ambiente pela Lei nº 6.938 com a criação do SISNAMA – Sistema Nacional do Meio Ambiente, seguido pelo advento da Carta Constitucional de 1988 e aprovação da Lei dos Agrotóxicos nº. 7.802/89.

Em seguida, aprovou-se a Lei dos Crimes Ambientais nº 9.605/98, a Lei nº 9.985/00 que criou o SINUC – Sistema Nacional de Unidades de Conservação e, em 2001, editou-se a Lei nº 10.257 que regula o Estatuto da Cidade, com foco no meio ambiente artificial. Ao fim serão trazidas as inovações da Lei de Biossegurança de 2005, da Lei nº 12.187/09 (Política Nacional sobre Mudança de Clima), da Lei nº 12.305/10 (Política Nacional de Resíduos Sólidos) e, por fim, o Novo Código Florestal, Lei nº 12.651/12.

Na segunda parte será tratado o tema ambiental relacionado à sustentabilidade e o papel que as empresas exercem no cenário atual como participantes de uma rede de responsabilidades. A normatização em matéria ambiental demonstra a necessidade das empresas de reduzir a atuação reparatória e sancionatória para começarem a adotar um comportamento ambiental mais adequado, preventivo, e com responsabilidade.

3.3.1 Evolução da Proteção ao Meio Ambiente no Brasil

No Brasil, a proteção ao meio ambiente foi inaugurada pela edição do Código Florestal, instituído pelo Decreto nº 23.793/34, que dividiu as condutas atentatórias ao meio ambiente em crimes e contravenções. Todavia, logo em 1940 com o advento do Código Penal, apenas os fatos nele inclusos passaram a ser considerados crimes, restando ao Código Florestal dispor sobre contravenções.

A partir daí vieram os Códigos de Caça (Decreto-Lei nº 5.894/43) e Pesca (Decreto-Lei nº 794/38), que posteriormente foram revogados pela Lei nº 5.197/67 (Lei de Proteção à Fauna) e Decreto-lei nº 221/67 (Código de Pesca).

A Lei de Proteção à Fauna de 1967 foi posteriormente recepcionada pela Constituição Federal de 1988, no Art. 225, § 1º, inciso VII, que determina “proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.”

Nas palavras de Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2012, p. 278), por mais que a Lei de 1967 mencione somente a proteção à fauna silvestre, ou seja, o conjunto de animais que vivem em liberdade, o legislador constituinte pretendeu que a lei abrangesse igualmente os animais domésticos, colocando-os a salvo de práticas cruéis e daquelas que representam risco a sua função ecológica.

Seguindo o critério cronológico, entre os veículos normativos infraconstitucionais brasileiros ressalta-se, primordialmente, a Lei nº 6.938/81 que institui a Política Nacional do Meio Ambiente – PNMA, que foi, de forma integral, recepcionada pela nova ordem constitucional.

Esta lei revela-se fundamental para o Direito Ambiental brasileiro porque estabelece conceitos, objetivos e princípios da Política Nacional do Meio Ambiente, além de estruturar o Sistema Nacional do Meio Ambiente – SISNAMA, e o Conselho Nacional do Meio Ambiente – CONAMA. Tais órgãos buscam dar sentido e materialização ao texto do Art. 225 da Constituição Federal de 1988, que estava prestes a ser promulgada.

A atuação do SISNAMA dá-se mediante articulação coordenada dos órgãos e entidades que o constituem. Segundo o Art. 6º, são: i) Conselho de Governo – órgão superior; ii) Conselho Nacional do Meio Ambiente – órgão consultivo e deliberativo; iii) Ministério do Meio Ambiente – órgão central; iv) Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e Instituto Chico Mendes de Conservação e Biodiversidade –

órgãos executores; v) Órgãos ou Entidades Estaduais e Municipais de execução, controle e fiscalização, como as Secretarias e Conselhos Estaduais e Municipais – órgãos seccionais e locais.

Todas as empresas, públicas ou privadas, estão submetidas às normas e demais solicitações dos órgãos do SISNAMA, haja vista o estipulado no parágrafo único, do Art. 5º, da Lei nº 6.938/81:

Art 5º - As diretrizes da Política Nacional do Meio Ambiente serão formuladas em normas e planos, destinados a orientar a ação dos Governos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios no que se relaciona com a preservação da qualidade ambiental e manutenção do equilíbrio ecológico, observados os princípios estabelecidos no art. 2º desta Lei.

Parágrafo único - As atividades empresariais públicas ou privadas serão exercidas em consonância com as diretrizes da Política Nacional do Meio Ambiente.

Certamente que qualquer gestão empresarial deve perseguir a preservação do meio ambiente, em referência ao princípio 7º do Pacto Global, internalizando padrões de qualidade ambiental vindo a garantir não só o cumprimento das normas jurídicas, mas também a conservação do ecossistema conferindo condições de melhoria e recuperação da qualidade ambiental, com vistas ao princípio 8º do mesmo Pacto.

O Texto Constitucional de 1988 é, em matéria ambiental, um verdadeiro divisor de águas, dedicando um capítulo inteiro à matéria, elevando o meio ambiente ecologicamente equilibrado como direito fundamental. Extraí-se do Art. 225, da CF/88, que todos os Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e a coletividade, têm o dever de preservar o meio ambiente, que é bem de uso comum do povo (direito público subjetivo), consagrando o princípio da equidade intergeracional, que obriga às presentes gerações não degradarem todos os recursos ambientais em detrimento das futuras gerações.

Outro ponto providencial a ser lembrado é o § 3º, do mesmo Art. 225, este prescreve às pessoas físicas e jurídicas que praticarem condutas lesivas ao meio ambiente sanções penais, administrativas e cíveis.

Por meio da Lei nº 7.802/89 (BRASIL), introduziu-se no ordenamento jurídico brasileiro critérios ambientais e de saúde mais rígidos para a concessão de registro aos agrotóxicos. De acordo com o Art. 5º desta lei, previu-se a proibição do registro de novos agrotóxicos, caso a ação tóxica deste não fosse igual ou menor do que a de outros produtos já existentes destinados a um mesmo fim. Afeta diretamente as empresas do ramo o disposto no

Art. 14, que confere responsabilidades administrativas, criminal e civil pelos danos causados pelos agrotóxicos. Já no Art. 17, elencam-se as sanções aplicáveis aos infratores, que vão desde advertência e multa, até inutilização do produto, suspensão e cassação de autorização, registro ou licença.

Foi instituída, no Art. 13 desta Lei nº 7.802/89, a obrigatoriedade do receituário agrônômico próprio para a venda de agrotóxicos, sendo estabelecidas nos Arts. 6º e 7º as regras, padrões e instruções acerca das embalagens e rótulos dos produtos. As empresas produtoras e comercializadoras de agrotóxicos devem atentar-se, principalmente, ao declarado no § 5º, do Art. 6º desta Lei, que impõe a elas a responsabilidade pela destinação das embalagens vazias dos produtos fabricados e comercializados, após a devolução pelos usuários, e pela destinação dos produtos apreendidos pela ação fiscalizatória e dos impróprios para utilização ou em desuso, com vistas à sua reutilização, reciclagem ou inutilização, obedecidas as normas e instruções dos órgãos registrantes e sanitário-ambientais competentes.

A Lei dos Crimes Ambientais (BRASIL, Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998) também integra o rol de normas jurídicas que visam defender o meio ambiente. Para Márcia Dieguez Leuzinger e Sandra Cureau (2008, p. 151), o referido diploma não se limita a conter disposições de conteúdo penal, possuindo ainda normas administrativas e processuais, apresentando natureza mista e híbrida. A primeira coisa que o diploma prega, logo no Art. 2º, é que qualquer pessoa que participar de condutas criminosas contra o meio ambiente, responderá na medida de sua culpabilidade.

Como as pessoas jurídicas também respondem pelos danos ambientais causados nas esferas civil, penal e administrativa, haja vista existir disposição constitucional, mesmo se houver dificuldade em responsabilizá-la por conta da sua personificação, nada impede que o magistrado determine a desconsideração da personalidade jurídica, visando atingir diretamente o patrimônio dos sócios, em conformidade com os Arts. 2º ao 4º, da Lei dos Crimes Ambientais. Esta regra visa dar eficácia normativa às disposições constitucionais dos Arts. 173, §5º e 225, § 3º, (BRASIL, 1988):

Art. 173, § 5º - A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e contra a economia popular.

Art. 225, § 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

É assim que todo e qualquer infrator, seja ele pessoa física ou pessoa jurídica, tanto no plano privado como no plano público, sujeita-se às sanções penais, desde que observada a existência de crime ambiental.

A gradação da penalidade vai levar em consideração, nos ditames do Art. 6º da Lei dos Crimes Ambientais, principalmente, três fatores: i) a gravidade do ato; ii) antecedentes; iii) situação econômica do envolvido.

Segundo o Art. 7º desta Lei, abre-se a possibilidade de substituir a pena privativa de liberdade pela restritiva de direitos quando as circunstâncias assim autorizarem e tratar-se de crime culposos ou for aplicada a pena privativa de liberdade não superior a quatro anos. Outros requisitos para a substituição são o grau de culpabilidade, os antecedentes, a conduta social e a personalidade do condenado.

O conceito de diversidade ecológica ou biodiversidade foi firmado pelo Art. 2º, inciso III, da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000 (BRASIL), que passou a ser entendido como:

A variabilidade de organismos vivos de todas as origens, compreendendo, dentre outros, os ecossistemas terrestres, marinhos e outros ecossistemas aquáticos e os complexos ecológicos de que fazem parte; compreendendo ainda a diversidade dentro de espécies, entre espécies e de ecossistemas.

Visando regulamentar a matéria de espaços territoriais de preservação e proteção do meio ambiente, singularmente chamado de “espaços ambientais”, aludida nos Arts. 225, § 1º, III, CF/88 e Art. 9º, VI, da Lei nº 6.938/81, criou-se por meio da Lei nº 9.985/00 (BRASIL) o Sistema Nacional de Unidades de Conservação – SINUC. Tais Unidades de Conservação nada mais são do que espaços territoriais e seus recursos ambientais criados por ato do Poder Público, e se encontram expressos na lei dos artigos 9º ao 21º, a exemplo, os Parques Nacionais, Áreas de Proteção Ambiental e Reservas Extrativistas.

No ensinamento de Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2012, p. 77), é possível dividir o meio ambiente em aspectos, que buscam facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido. A mesma divisão foi adotada pelo Supremo Tribunal Federal em 2005, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.540-MC, de relatoria do Ministro Celso de Mello, e consiste em: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho.

O meio ambiente natural é aquele expresso no *caput* do Art. 225 da CF/88, e abrange desde o solo e subsolo às águas, atmosfera, biosfera, incluindo a flora e a fauna. Já o meio ambiente artificial está diretamente ligado ao conceito de cidade, o conceito de espaço urbano, defendido em vários dispositivos da CF/88, como os Arts. 225, 182 e 21, inciso XX. Ao passo que o meio ambiente cultural é previsto no Art. 216 da Carta Magna e compõe-se das mais variadas formas de expressão do ser humano ao longo da história, a citar as obras, criações científicas, artísticas, etc. Por último, o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, nos termos do Art. 200, inciso VIII, da CF/88.

Tema dos mais importantes para a relação da atividade empresarial com o meio ambiente é o estudo do meio ambiente artificial, ou seja, os espaços habitados pelo homem sejam nas áreas urbanas ou rurais. Neste ambiente das cidades é que serão vistos problemas devastadores de poluição visual, que não se trata somente de um caso de estética urbana, pois em casos graves pode chegar a prejudicar a própria saúde humana. Ganha importância neste ponto o Estatuto da Cidade (Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001) que buscou regulamentar o capítulo da política urbana da Constituição de 1988, especificamente nos Arts. 182 e 183.

Nocírculo empresarial importa igualmente o estudo do meio ambiente do trabalho, pois aproxima a atividade econômica com a preservação da qualidade de vida. Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2012, p. 615) o meio ambiente do trabalho “tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador, a fim de que este possa desfrutar uma vida com qualidade. Busca-se salvaguardar o homem trabalhador das formas de degradação e poluição de vida”. A Constituição Federal prescreve no Art. 200, inciso VII, que compete ao sistema de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Há ainda previsão do meio ambiente do trabalho no Art. 7º, incisos XXII e XXIII, da CF/88. No Brasil a NR 18, expedida pelo MTE, regula as condições do meio ambiente do trabalho na Indústria da Construção.

A Lei de Biossegurança nº 11.105, de 24 de março de 2005 (BRASIL) auxilia no cumprimento do 9º princípio do Pacto Global que fala do desenvolvimento de tecnologias ambientalmente amigáveis, pois regulamentou a produção e comercialização de organismos geneticamente modificados (transgênicos) e autorizou o uso de células-tronco de embriões humanos para pesquisas. Nesse sentido, esclarece Fiorillo (2012, p. 410):

Daí um dos pontos importantes da Lei n. 11.105/2005, no sentido de viabilizar no plano infraconstitucional o apoio e estímulo às empresas que

invistam em pesquisa e criação de tecnologia adequadas ao Brasil (art. 218, § 4º, da CF) dentro de orientação constitucional voltada preponderantemente para a solução de problemas brasileiros, assim como para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional (arts. 3º e 218, § 2º, da CF) [...]

Esta lei regulamentou os incisos II, IV e V, do § 1º, do Art. 225 da CF/88, e estabeleceu normas de segurança e mecanismos de fiscalização de atividades vinculadas aos chamados organismos geneticamente modificados (OGM) e seus derivados, dispondo sobre a denominada Política Nacional de Biossegurança (PNB). Entre os Arts. 20 e 29 da Lei de Biossegurança foram estabelecidos critérios destinados a observar a responsabilidade administrativa, civil e criminal em decorrência de eventuais condutas consideradas nocivas ao patrimônio genético da pessoa humana.

A Lei nº 12.187/09 (BRASIL), por sua vez, estipulou a Política Nacional sobre Mudança de Clima – PNMC, lançando princípios, objetivos, diretrizes, instrumentos e definições jurídicas, nos moldes dos Arts. 2º e 3º da referida Lei. Para alcançar os objetivos da PNMC, o Brasil deverá adotar, como compromisso nacional voluntário, nos termos do Art. 12 da lei, ações de mitigação das emissões de gases de efeito estufa, com vistas em reduzir entre 36,1% e 38,9% suas emissões projetadas até 2020. As empresas devem estar engajadas com tais metas, pois respondem por grande parte da poluição atmosférica.

Já a Lei nº 12.305/10 (BRASIL) instituiu a Política Nacional de Resíduos Sólidos – PNRS, criando uma nova interpretação para a gestão integrada e o gerenciamento dos resíduos sólidos. A isto se deu o nome de responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos, definido no inciso XVII, do Art. 3º da Lei, como sendo o conjunto de atribuições individualizadas e encadeadas dos fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes, dos consumidores e dos titulares dos serviços públicos de limpeza urbana e de manejo dos resíduos sólidos, para minimizar o volume de resíduos sólidos e rejeitos gerados, bem como para reduzir os impactos causados à saúde humana e à qualidade ambiental decorrentes do ciclo de vida dos produtos.

Outro fator importante que atinge diretamente o setor empresarial é o sistema de logística reversa, definido no inciso XII, do Art. 3º da Lei, como o instrumento de desenvolvimento econômico e social caracterizado por um conjunto de ações, procedimentos e meios destinados a viabilizar a coleta e a restituição dos resíduos sólidos ao setor empresarial, para reaproveitamento, em seu ciclo ou em outros ciclos produtivos, ou outra destinação final ambientalmente adequada. Este assunto será retomado no último capítulo que trata das condutas efetivas promovidas pelo Estado.

O Novo Código Florestal, Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012 (BRASIL), substituiu a antiga legislação de 1965 e trouxe algumas importantes inovações, em que pese já ter sofrido alterações pela Lei nº 12.727, de 12 de outubro de 2012.

Entre as mudanças trazidas pelo Novo Código Florestal, incluem-se: (i) a possibilidade de oferecer anistia a multas antigas e conceder anistia a alguns crimes ambientais, em que pese a grande polêmica gerada neste ponto. De tal modo, os Arts. 59 e 60 do Novo Código Florestal legalizam a anistia dos crimes dos Arts. 38, 39 e 40 da Lei de Crimes Ambientais (BRASIL, Lei nº 9.605/98), desde que os sujeitos assinem e cumpram um Termo de Compromisso. A consequência do cumprimento integral no termo é a extinção da punibilidade destes crimes.

(ii) O texto ainda dispõe sobre a não obrigatoriedade de recomposição da área de reserva legal de forma integral nas propriedades com até quatro módulos fiscais (pequena propriedade), (iii) apresenta regime diferenciado entre as obrigações e direitos pertinentes às atividades exercidas antes e depois do marco histórico de 22 de julho de 2008, e (iv) cria onze espécies diferentes de Áreas de Preservação Permanente (APP),³¹ a depender da localização e características do local, que pode ser tanto na área rural ou urbana.

(v) A depender das características da propriedade rural, algumas áreas deverão ser cercadas para que a vegetação se regenere sozinha, e outras áreas podem ser recompostas com o plantio de espécies permitidas, entre elas, culturas perenes (exemplo das pastagens), lenhosas (exemplo das árvores frutíferas) e culturas de ciclo longo que ficam mais de três anos (exemplo da bananeira). (vi) Matéria igualmente importante no novo texto florestal é o que versa sobre a constituição das áreas de Reserva Legal (RL).³²

Para fins de controle e fiscalização, ao invés da averbação das Reservas Legais nas margens dos registros de imóveis, agora as propriedades rurais devem estar escritas no Cadastro Ambiental Rural – CAR, ferramenta digitalizada que é alimentada pelos Estados e

³¹ Segundo o Art. 3º, II do novo texto, Área de Preservação Permanente é “área protegida, coberta ou não por vegetação nativa, com a função ambiental de preservar os recursos hídricos, a paisagem, a estabilidade geológica e a biodiversidade, facilitar o fluxo gênico de fauna e flora, proteger o solo e assegurar o bem-estar das populações humanas”. O Art. 4º da lei cita como sendo APP, por exemplo, a encosta dos morros com declive maior de 45º, locais com altitudes acima de 1.800m, áreas de restingas, mangues, em torno de águas correntes, rios, riachos, lagoas e olhos d’água.

³² Segundo o Art. 3º, III do novo texto, Reserva Legal é a “área localizada no interior de uma propriedade ou posse rural, delimitada nos termos do art. 12, com a função de assegurar o uso econômico de modo sustentável dos recursos naturais do imóvel rural, auxiliar a conservação e a reabilitação dos processos ecológicos e promover a conservação da biodiversidade, bem como o abrigo e a proteção de fauna silvestre e da flora nativa”. Nesta senda, a Reserva Legal será obrigatória somente nos imóveis rurais, abrangendo os pertencentes a pessoas físicas e também às pessoas jurídicas de direito público ou privado. A porcentagem da propriedade destinada à formação da área de Reserva Legal muda de uma região para outra, sendo que na Amazônia Legal varia de 80% nas áreas de florestas, 35% nas áreas de cerrados e 20% nos campos gerais. Fora da Amazônia Legal, a porcentagem é de 20% sobre a propriedade, nos termos do Art. 12, da Lei nº 12.651/12.

Municípios. Com isso o legislador procurou dar efetividade ao cumprimento da lei relacionando-a com a eficiência moderna dos meios eletrônicos e digitais.

Como visto, o arcabouço jurídico brasileiro que se volta ao aspecto do meio ambiente é dos mais diversos e complexos. Também não deveria ser diferente. No contexto moderno o homem percebeu a sua responsabilidade para com o bem-estar da humanidade e de suas gerações futuras, incluindo a preservação do meio ambiente, sobretudo dos recursos naturais não-renováveis.

As empresas estão incluídas nesta preocupação global e devem trabalhar em prol do desenvolvimento sustentável, cumprindo as regras brasileiras já positivadas, que se relacionam com os princípios do Pacto Global. Assumindo parte da preocupação pela preservação ambiental, bem como incluindo a variável ambiental em suas estratégias e tomadas de decisões, as empresas estarão no rumo da sustentabilidade ambiental.

3.3.2 Complexidade Ambiental e o Papel das Empresas

O papel eticamente esperado de todos os seres humanos contrapõe-se por vezes com o crescimento econômico, em detrimento ao direito fundamental do meio ambiente limpo e ecologicamente sadio, provocando diretamente danos ambientais de difícil reparação, ou mesmo irreparáveis, nos casos mais graves. Pode ser visto que, hoje, de acordo com estudos realizados na área ambiental, se o homem insistir em destruir o planeta, antes a espécie humana será extinta. Então, nada mais certo do que voltar os olhos para o estudo deste tema, de plena importância não só no campo jurídico, mas a todas as áreas do saber.

Conjugando a ideia da sustentabilidade macro, como ambiente natural em que todos os seres vivos se desenvolvem, acrescidas as ações individuais de alcance mínimo em desfavor ao meio ambiente, compreendem um efeito coletivo gigantesco, e, por isso, toda a raça humana acaba por ser responsável pelos danos causados. Nesse entendimento, os problemas ambientais são independentes; contudo, a sua extensão propõe um alargamento à problemática, levando-o à órbita do interesse de toda a comunidade humana, sobretudo na atividade econômica.

O crescimento populacional, atrelado ao desenvolvimento tecnológico e busca incessante por lucros da iniciativa privada a qualquer custo, a falta de fiscalização e a base econômica dos países, que norteiam suas políticas exclusivamente com base no Produto

Interno Bruto (PIB), degrada consideravelmente todo o ecossistema. Novamente, retoma-se que o ambiente não é somente um ambiente complexo, mas que está integrado por entidades múltiplas.

Com foco no aspecto ambiental da sustentabilidade, Juarez Freitas (2012, p. 25) comenta os riscos ambientais sentidos nos dias de hoje e esclarece que certas atitudes devem ser deixadas para trás. São chamados de males modernos, que se continuarem sendo produzidos resultarão em graves efeitos colaterais. Segundo ele, a principal mazela moderna é a síndrome da abstinência consumerista. O autor afirma que o diagnóstico preliminar é certo: para avançar a bandeira da sustentabilidade, vários muros mentais terão de cair. Até porque a cultura da insaciabilidade, isto é, da crença ingênua no crescimento pelo crescimento quantitativo e consumo fabricado, é autofágica, como atesta o doloroso perecimento de civilizações.

Ademais, Juarez Freitas (2012, p. 25) aduz que a população atual vive em tempos em que a crise ambiental é indesmentível. Ao que tudo indica o planeta não será extinto, mas a humanidade corre real perigo. O alerta está acionado pela primeira vez na história – fora o risco de guerra nuclear – que a humanidade pode inviabilizar sua permanência na Terra, por obra e desgraça, em larga escala, do seu estilo doravante, compulsivo, e pouco amigável de desenvolvimento a qualquer custo.

A natureza passa por diversas dificuldades que a agridem de forma nunca antes vista, entre elas, a comercialização de seus recursos naturais pelo ser humano, a falta de preservação da qualidade ambiental e dos seres mudos da natureza, o descaso e a falta de racionalidade humana, além da busca desenfreada do poder e a dificuldade de um crescimento sustentado.

Aprender a fixar a complexidade ambiental implica, diretamente, o reconhecimento do mundo com base nas leis-limite da natureza e da cultura. O meio ambiente é o espaço em que os seres humanos vivem, incluindo o solo, o ar, a vegetação, os rios, o clima, dentre outros fatores. Os seres inclusos neste contexto dependem de toda essa estrutura para manterem-se vivos, mas pela falta de cuidado com o meio ambiente, ocasionado pelas poluições, se está degradando este meio de sobrevivência, por este motivo tem-se gerado toda essa preocupação ambiental com o planeta.

A sustentabilidade tem-se tornado tema-chave de discussões em qualquer parte do mundo, ou seja, esta palavra nunca esteve tão à tona como atualmente. Por isso, hoje, atitudes sustentáveis e concretas têm elevado grau de importância, pois proporcionam mudanças relevantes em prol da qualidade de vida e propiciam iniciativas para diminuição da poluição em todas as suas formas.

O estudo acerca do Desenvolvimento Sustentável deve voltar-se aos aspectos econômico, social e ambiental. Justamente este último aspecto diz respeito ao uso racional dos recursos naturais e da maximização dos impactos ambientais positivos no ciclo de vida dos produtos, desde a extração da matéria-prima até a sua utilização final.

Esse pensamento ético e ecologicamente responsável deve ser levado a todos os níveis do conhecimento, e, sobretudo, para o Direito. De acordo com Sergio Alves Gomes (2011, p. 170), a conscientização é indispensável a todos os juristas “a quem incumbe a defesa jurídica dos bens vitais da natureza”.

O campo do direito relacionado ao meio ambiente e às empresas é tema na obra de Maria Cecília Junqueira Lustosa (2005, p. 160), segundo a qual a imposição de normas ambientais acaba por afetar a competitividade das empresas. Todavia, mediante a interferência do Estado, trazendo formas de incentivar as empresas a tornarem efetivos os seus comportamentos em prol da sustentabilidade ambiental, as empresas incluiriam políticas ambientais em sua cadeia produtiva, ou mesmo reunir dentre suas estratégias preocupações ambientais.

Ressalte-se que não cabe somente ao governo o papel de fiscalizar para que as empresas não poluam o meio ambiente e adotem práticas de inovações. Como expõe Valéria da Vinha (2003, p.183), “mais desafiante do que conquistar o mercado financeiro será convencer a sociedade de que a empresa privada, e não somente o governo, deve ser a protagonista dessa transição em direção a uma economia sustentável”.

Diante da intensificação dos problemas ambientais devidos pela globalização financeira e produtiva da economia mundial, mercados internacionais, aguçados pela concorrência mundial estão inserindo preocupações ambientais em suas estratégias, alterando os padrões de concorrência industrial. Portanto, empresas estão sendo forçadas a adaptarem-se às exigências dos mercados mais globalizados.

As alterações ocorridas nos mercados internacionais fizeram com que algumas empresas passassem a adotar um comportamento ambiental proativo, incorporando práticas menos agressivas ao meio ambiente, algumas se antecipando às regulamentações ambientais ou ainda, a fim de tornar o comprometimento efetivo, implantando sistema de gestão ambiental no âmbito da gestão empresarial.

Assim, as empresas realizam investimentos ambientais, que são induzidos basicamente por quatro fatores: i) as pressões das regulamentações ambientais; ii) as pressões dos consumidores finais e intermediários; iii) as pressões dos *stakeholders*, e; iv) as pressões dos investidores.

Desse pressuposto, de que a liderança natural é atribuída ao empresariado, complementa Jonh Elkington³³ (apud VINHA, 2003, p. 192):

Admite que a liderança pode ser do empresariado, desde que este saiba lidar com a complexidade social, atribuindo aos *stakeholders* um papel mais destacado nas políticas de concertação. Sua lógica é simples: a transição para a sustentabilidade depende dos mercados e estes, por sua vez, dependem dos sistemas de governança corporativa nacional e internacional. Para sobreviver, as corporações terão de se empenhar para engajar seus *stakeholders* e manter relacionamentos produtivos ao longo prazo. Da mesma forma, governos e agências públicas enfrentam esse desafio. Em outras palavras, dada a incapacidade dos governos de administrarem grupos lobistas e a pressão das ONGs, as corporações, respaldadas como administradores superiores, devem colaborar na remodelação das formas de governança.

A instabilidade política em qualquer parte do mundo, afeta as rotas comerciais, os mercados internacionais e as partes interessadas, nesse sentido, verifica-se que todos são dependentes do mundo, e que problemas ambientais não serão enfrentados, apenas como um risco circunscrito de uma sociedade entrando em colapso isolado, vez que diante da globalização, as sociedades de hoje estão tão interligadas, que poderão enfrentar um colapso mundial.

No final da década de 1980, a intensificação do processo de globalização financeira e produtiva da economia mundial, aliada ao novo paradigma tecnológico, trouxe alterações profundas no mercado, surgindo novas formas de competitividade, baseadas em normas gerais de padronização, de processo, de qualidade e de gestão ambiental, fazendo retornar as questões que relacionam competitividade e preservação do meio ambiente, surgindo, os “mercados verdes”, que representam oportunidades de negócios onde a consciência ecológica está presente, podendo ser identificados desde os produtos, como bens de capital e serviços.

Frente aos problemas ambientais e ao caótico cenário de insustentabilidade enfrentado pelos estudiosos da área, a exemplo do brasileiro Juarez Freitas, é necessário que as empresas promovam um engajamento em prol da tutela do meio ambiente, sob pena de a situação tornar-se irreversível, com consequências danosas a serem sentidas pelas futuras gerações.

³³ Autor britânico já citado neste trabalho, no primeiro capítulo, subtópico da “RSE e Empresa Sustentável”. Ele é um dos sócios da empresa de consultoria britânica *Sustain-Ability* e auxiliou na criação do modelo *triple bottom line*, publicado em 1997 no livro *Cannibals with forks* (Canibais com garfo).

3.4 O ASPECTO DO COMBATE À CORRUPÇÃO EMPRESARIAL NO PACTO GLOBAL E A ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

As empresas, atualmente, devem assumir responsabilidade ao lado do próprio Estado e da sociedade civil para o combate a corrupção, para estar conforme a última diretriz do Pacto Global: 10º. Ademais, devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Este acordo anticorrupção, anunciado pelo Pacto Global da ONU, visa promover a responsabilidade corporativa não só dentro das empresas, mas, sobretudo, sobre aqueles que as une ao setor público. Nele, um dos principais efeitos da corrupção é gerar a ingovernabilidade (falta de confiança nos governos), por desrespeito à moralidade pública e às leis que criminalizam tais condutas. De igual maneira, a corrupção no setor privado mostra-se também inadequada, pois entre seus vários efeitos negativos, distorce a competitividade, extingue a concorrência leal, gera insegurança no meio empresarial e a fuga de investidores.

Os prejuízos material e moral no âmbito privado podem chegar a níveis que condenam as empresas muitas vezes à falência. Em face desta constatação, cabe analisar a importância do Pacto Global como paradigma internacional de sustentabilidade empresarial, quando trata do princípio anticorrupção e a resposta normativa brasileira a este princípio.

O Direito Penal brasileiro observa o princípio da fragmentariedade, o qual define que somente as condutas que atentem contra valores fundamentais para a manutenção e o progresso do ser humano e da sociedade é que serão considerados ilícitos penais. Isto porque os fatos praticados em prejuízo da Administração Pública constituem, em regra, meros ilícitos administrativos. O legislador é quem define, mediante juízo seletivo, quando uma conduta deve ser considerada ilícito penal ou ilícito administrativo. O Direito Penal é modernamente compreendido como *ultimaratio*, é a última etapa de proteção do bem jurídico. Entretanto, uma figura não exclui a outra, razão pela qual todo ilícito penal será também ilícito perante o Direito Administrativo, mas nem todo ilícito administrativo será necessariamente um crime ou contravenção penal (MASSON, 2012, p. 564-565).³⁴

³⁴ Segundo o Art. 92, inciso I, do Código Penal, quando aplicada pena privativa de liberdade por tempo igual ou superior a um ano, nos crimes praticados com abuso de poder ou violação de dever para com a Administração Pública, a pena será perda de cargo, função pública ou mandato eletivo. Nesse sentido, explica Cleber Masson (2012, p. 582) que, “Nada obstante a independência entre as instâncias penal e administrativa, é possível concluir que a condenação do funcionário público pela justiça penal, em razão da prática de crime funcional, impede sua absolvição no âmbito administrativo, uma vez que os requisitos exigidos para a imposição da sanção penal são mais rígidos do que os reclamados para a punição administrativa”.

Na chamada corrupção empresarial, envolvem-se no mínimo dois sujeitos: o empresário e o servidor público. Assim, tanto o primeiro quanto o segundo poderão responder nas esferas administrativa, penal e cível. Nesse sentido, o empresário pode perder a licença de funcionamento, responder por ilícito penal e ter que indenizar pelos danos, enquanto o servidor pode sujeitar-se a perder seu cargo e, igualmente, responder pela violação penal e ser obrigado a restituir o erário.

As ilicitudes penais são analisadas e decididas pelo Poder Judiciário. Por sua vez, a própria Administração Pública executa o poder disciplinar de punir seus agentes pelo cometimento de infrações funcionais. Para tratar destes assuntos, a seguir, serão analisadas no primeiro momento as condutas antijurídicas de natureza criminal privativas de liberdade.³⁵ No segundo tópico, por exclusão, serão vistas todas as demais sanções, sejam elas administrativas ou judiciais, já que não possuem o condão de tolher a liberdade do cidadão, mas somente restringir direitos, aplicar multas, e, em se tratando de servidor público, aplicar advertências, suspensões e exoneração do cargo.

Com isso, busca-se demonstrar que, independentemente do ato corruptivo praticado, os crimes apenados com sanções que privam a liberdade do cidadão, dificilmente mudam. Nem mesmo via edição de novas leis – a exemplo da Lei Anticorrupção (BRASIL, Lei nº 12.846/13) e seu decreto regulamentador (BRASIL, Decreto 8.420/15) – dificilmente novas figuras penais privativas de liberdade são criadas.

Ou seja, os sujeitos que praticarem atos de corrupção, sejam eles empresários, pessoas físicas ou servidores públicos, responderão pelas penas “mais brandas” indicadas em cada lei específica (exemplo, Lei de Licitações, Lei de Improbidade, Lei Anticorrupção) e, dependendo do crime (exemplo, corrupção ativa, corrupção passiva, lavagem de dinheiro, suborno), por processo judicial criminal que poderá encarcerá-lo.

³⁵ As condutas privativas de liberdade incluem, de acordo com o Art. 33 do Código Penal, a pena de reclusão, que deve ser cumprida em regime fechado, semi-aberto ou aberto, e a de detenção, que deve ser cumprida em regime semi-aberto, ou aberto, salvo necessidade excepcional de transferência a regime fechado.

3.4.1 As Conduas Corruptivas Apenadas com Privação de Liberdade

De certo é que a corrupção funcional enfraquece demasiadamente a integridade e a credibilidade da administração estatal de um sistema político, prejudicando, segundo o professor Damásio de Jesus (2003, p. 2-3), “o progresso de uma nação e, a par da impunidade que a acompanha, debilita as instituições e a moral pública, gerando alto custo, responsável pelo empobrecimento do povo”. De acordo com Eliana Simonetti (1999, p. 64), a corrupção funcional produz:

- 1º) incremento da sonegação de impostos: os funcionários públicos, em face da corrupção, não escolhem os melhores contratos para seu país, mas sim os mais lucrativos para eles próprios, em consequência, o Governo arrecada menos impostos e gasta mais;
- 2º) a economia de mercado não funciona: conseguem melhores contratos, não as mais produtivas companhias, mas as que sabem negociar com as autoridades.
- 3º) o investimento externo é reduzido porque o suborno apresenta o mesmo efeito de um imposto: configura um custo a mais no balanço das companhias.

Para os autores envolvidos nestas condutas, aplicam-se, na seara criminal, as disposições tipificadas no Código Penal brasileiro e demais legislações esparsas. No Brasil, qualquer pagamento de facilitação ou vantagem indevida a funcionário público é considerado suborno, e poderá ser enquadrado como corrupção ativa, corrupção passiva ou suborno transnacional.

O Código Penal (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848/40) tipifica no Art. 333 o crime de corrupção ativa, que consiste em oferecer ou promover qualquer vantagem indevida a um funcionário público, para que este pratique, omita-se ou retarde um ato relacionado às suas funções. Estarão incurso neste crime, por exemplo, o empresário que no intuito de proteger a sua empresa, acerta com policiais um pagamento mensal, aquele investidor que oferta um automóvel de doação ao membro do legislativo para que defenda os seus interesses, ou ainda, o oferecimento de um “agrado” a fiscais para que aliviem a fiscalização.

Em contrapartida, no Art. 317 do mesmo diploma legal, encontra-se o crime de corrupção passiva, em que nas mesmas condutas acima exemplificadas estará incurso o funcionário público que aceitar referida promessa, receber, ou mesmo solicitar vantagens indevidas.

Por ambos tratarem de crime formal, se a vantagem indevida vier a ser entregue, será mero exaurimento da conduta delituosa, pois o crime de corrupção ativa se consuma pelo simples

fato de oferecer, ao passo que o crime de corrupção passiva se consuma no momento em que o funcionário público solicita, recebe ou aceita a vantagem.

O suborno transnacional tem previsão no Art. 337-B do Código Penal (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848/40), criminalmente apenado como corrupção ativa em transação comercial internacional. Referido dispositivo foi incluído somente a partir de 2002 (BRASIL, Lei nº 10.467/02), para dar cumprimento à Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em 17 de dezembro de 1997, em Paris, e promulgada em território nacional no ano de 2000 (BRASIL, Decreto nº 3.678/00).

Imputar-se-á o suborno transnacional não a qualquer funcionário estrangeiro, mas àquele que tenha poder para praticar ato relativo à transação comercial internacional, dentro do conceito do Art. 337-D, do Código Penal. Assim, caracteriza-se este crime se o empresário oferecer propina a funcionário da vigilância sanitária de outro país, para que libere exportação de um determinado alimento brasileiro.

O tráfico de influências, consubstanciado nas condutas de solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função, é tipificado no Art. 322 do Código Penal (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848/40) e tem como pena a reclusão de 2 a 5 anos. Trata-se de crime comum podendo ser praticado por qualquer pessoa, inclusive pelo funcionário público que pretende vantagem ou promessa de vantagem de qualquer natureza, seja econômica, moral ou sexual. Se o funcionário público envolvido é necessariamente estrangeiro, e o objeto é transação comercial internacional, aplica-se o Art. 337-C, que dispõe sobre o tráfico de influências em transação comercial internacional.

Ainda outras condutas associadas à corrupção são tipificadas como crime pelo Código Penal, mas só podem ser praticadas diretamente pelo funcionário público. São os chamados crimes de mão própria, como o peculato (Art. 312), a inserção de dados falsos em sistemas de informações (Art. 313-A), a modificação ou alteração não autorizada de sistema de informação (Art. 313-B), o emprego irregular de verba ou rendas públicas (Art. 315), a concussão (Art. 316),³⁶ a facilitação de contrabando ou descaminho (Art. 318), a prevaricação (Art. 319), a

³⁶ Do latim *concutere* – ato de sacudir uma árvore para que os frutos caiam – o crime de concussão atinge diretamente o bem jurídico da moralidade e probidade da administração pública, praticado somente por funcionário público no ato de exigir, ordenar, por ameaça implícita ou explícita, e ainda, direta ou indireta, vantagem indevida. Em outras palavras, o crime de concussão seria uma forma especial de extorsão, todavia, praticada por funcionário público. Distingue-se do crime de corrupção passiva porque neste o agente criminoso apenas pede ou solicita, sem impor a medida com obrigação e ameaça.

condescendência criminosa (Art. 320), a advocacia administrativa (Art. 321), e a violação do sigilo funcional (Art. 325).

Todavia, mesmo no rol de crimes funcionais acima elencados, nada impede a responsabilização do particular se agiu como coautor ou partícipe do delito, pois sendo a condição de funcionário público elementar do crime, ela vai comunicar-se aos particulares que tiverem de qualquer modo concorrido para a prática do ato. O fundamento está no Art. 30 do Código Penal (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848/40), *in verbis*, “Não se comunicam as circunstâncias e as condições de caráter pessoal, salvo quando elementares do crime”.

Além das condutas tipificadas pelo Código Penal brasileiro (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848/40), que procuram punir os responsáveis com sanções que atingem até a esfera jurídica de liberdade do cidadão, a corrupção também possui tratamento jurídico em outros dispositivos legais esparsos. Podem ser destacadas a Lei nº 8.137/90, a Lei nº 8.429/92, a Lei nº 8.666/93 e a Lei nº 9.613/98, que semelhante ao Código Penal, buscam repreender os corruptos e corruptores com penalidades gravosas, que vão abranger pena de reclusão, detenção e/ou multa, a depender do caso.

Em defesa dos atos praticados contra a ordem tributária, econômica e as relações de consumo, a ordem jurídica brasileira possui previsão legal da Lei nº 8.137/90 (BRASIL), que imputa como criminosos aqueles fatos previstos entre os Arts. 1º e 7º. A título de exemplo, mencionam-se as práticas de “caixa dois” e de sonegação fiscal.

Entende-se como “caixa dois” a prática, por meio da qual empresas não contabilizam recursos financeiros que, por obrigatoriedade legal, deveriam ser contabilizados, como emitir nota fiscal com produto diverso do que foi entregue, com valor menor ao da transação efetivamente realizada, utilizar contabilidade paralela à apresentada de maneira oficial e fraudar o balanço da empresa para mascarar recursos não contabilizados. Tais condutas são tipificadas nos Arts. 1º e 2º da referida lei, e as penas são de reclusão de 2 a 5 anos e multa nos casos mais lesivos, com a possibilidade de iniciar no regime fechado, ou de detenção de 6 meses a 2 anos e multa.

Já a sonegação fiscal, ou evasão fiscal, é aquela caracterizada por práticas ilegais realizadas por empresas que buscam reduzir ou suprimir o pagamento de impostos, podendo-se mencionar a recusa de entrega de nota fiscal ao consumidor,

fazer declaração falsa ou omitir informações sobre rendas, bens, fatos para eximir, total ou parcialmente, do recolhimento de tributos, utilizar bloco de notas frias ou falsificar nota fiscal, ou mesmo qualquer outro documento relativo a operação tributável. Há tipificação desses comportamentos nos Arts. 4º e 7º, com penas de reclusão e detenção que variam de 2 a 5 anos e/ou multa.

A Lei de Improbidade Administrativa (BRASIL, Lei nº 8.429/92) é quase em sua totalidade destinada à punição de agentes públicos. Todavia, o Art. 19 traz uma modalidade penal destinada a punir qualquer pessoa do povo – o que inclui também os funcionários públicos – que mesmo sabendo ser inocente, representar um agente público ou terceiro beneficiário por ato de improbidade. A pena para este ilícito é de detenção de 6 a 10 meses e multa.

Há também na ordem brasileira a Lei de Licitações (BRASIL, Lei nº 8.666/93), que descreve entre os Arts. 89 a 98 os tipos penais que abrange. Todos constituem infrações penais contra a licitação e possuem como sujeitos ativos os licitantes, os servidores públicos e as pessoas a eles vinculadas.

São modalidades comuns de fraude em licitação, de acordo com a Lei de Licitações: a) o superfaturamento, quando se tem um vencedor do procedimento licitatório, mesmo cobrando preços superiores ao mercado; b) o acordo prévio, por meio de informações privilegiadas ou a combinação de propostas entre concorrente ou concorrente e o responsável pela licitação; c) direcionamento da licitação, quando não se dá publicidade à licitação ou a exigência de qualificações técnicas muito detalhadas e específicas, inviabilizando a entrada de mais de um concorrente.

As penas vão variar de acordo com o ilícito cometido, punidas sempre com detenção de no mínimo 6 meses até no máximo 6 anos, e em todos os casos, acrescido de multa. A Lei de Licitações (BRASIL, Lei nº 8.666/93) impõe, por força do Art. 84, § 2º, uma causa de aumento de pena em um terço, quando os autores dos crimes previstos neste Capítulo forem ocupantes de cargos em comissão ou de função de direção ou assessoramento de órgão da administração direta, sociedade de economia mista, empresa pública ou fundação instituída pelo poder público.

A lavagem de dinheiro, além de ser moralmente reprovável, também recebe escopo legal no Art. 1º, da Lei nº 9.613/98 (BRASIL). São exemplos desta conduta ilícita abrir uma empresa fantasma para simular operações econômico-financeiras e comerciais e, ainda, comprar imóveis por preço abaixo do valor de mercado, sendo a diferença paga por fora, sem registro, no intuito de vendê-lo após pelo valor de

mercado. Conclui-se que será considerado crime de lavagem de dinheiro aqueles procedimentos que pretendem ocultar ou dissimular a origem ilícita de bens, direitos e valores decorrentes de determinados crimes.

Os crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores são considerados altamente lesivos e, por isso, são apenados com reclusão de 3 a 10 anos, e multa. Se o mesmo crime for cometido de forma reiterada ou por intermédio de organização criminosa, a pena será aumentada de um terço a dois terços, nos moldes do § 4º do Art. 1º da Lei nº 9.613/98 (BRASIL).

Entretanto, o § 5º da Lei acima citada dispõe que se o autor, coautor ou partícipe colaborar espontaneamente com as autoridades, prestando esclarecimentos que conduzam à apuração das infrações penais, à identificação dos autores, coautores e partícipes, ou à localização dos bens, direitos ou valores objeto do crime, a pena poderá ser reduzida de um a dois terços e ser cumprida em regime aberto ou semiaberto, facultando-se ao juiz deixar de aplicá-la ou substituí-la, a qualquer tempo, por pena restritiva de direitos.

De fato, os atos de corrupção são formas particulares de influência ilegal, ilícita e ilegítima, definidos como transações ou trocas entre quem corrompe e quem se deixa corromper. Os corruptores responderão criminalmente pelas condutas praticadas, sendo que a jurisprudência bandeirante demonstra ser firme quando se trata de crimes que corrompem o liame público. Os valores éticos de combate à corrupção devem ser, portanto, um dos pilares da construção de um sistema de integridade empresarial.

3.4.2 As Condutas que não Importam em Prisão dos Corruptores

Neste tópico serão tratadas as condutas reprovadas pelo judiciário, via restituição dos prejuízos causados e restrição de direitos e/ou multa, e também pelo direito administrativo sancionador de natureza infracional, por meio de multas, restrição de direitos, advertência, suspensão e até exoneração do serviço público. Como visto, tais sanções não têm o condão de acarretar privação de liberdade e, por isso, são aplicáveis indistintamente às pessoas físicas e jurídicas.

A Lei de Improbidade Administrativa (BRASIL, Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992) versa sobre as sanções aplicáveis a agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito, prejuízo ao erário, ou ainda, em violação de princípios que orientam a

administração pública. Os Arts. 9º, 10 e 11 desta lei indicam os atos considerados ilegais, tipificados como atos de improbidade administrativa, suscetíveis às punições elencadas no Art. 12 da Lei, sem prejuízo de outras sanções civil, penal e administrativa previstas na legislação específica.

O enriquecimento ilícito no exercício público constitui ato de improbidade administrativa. Esta conduta tipifica-se, no inciso I, do Art. 9º da Lei de Improbidade Administrativa, no ato de receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem imóvel ou móvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, a título de percentagem, comissão, ou outro meio de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público.

A pena para este ilícito é encontrada no inciso I, do Art. 12, da Lei nº 8.429/92, de perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, ressarcimento integral do dano, quando houver, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de oito a dez anos, pagamento de multa civil de até três vezes o valor do acréscimo patrimonial e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de dez anos.

Mesmo não apresentando explicitamente, o regulamento induz como sendo condutas antiéticas e ilícitas, inclusive, aqueles casos de pagamento de presentes, brindes, e viagens fora dos termos legais, até a corrupção indireta por meio de políticas de apoio ou patrocínio.

Citam-se ainda os atos de improbidade administrativa que causam prejuízo ao erário, relacionado no Art. 10 da Lei de Improbidade Administrativa, com as penas indicadas no inciso II, do Art. 12, incidentes sobre o ressarcimento integral do dano, perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, se concorrer esta circunstância, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de cinco a oito anos, pagamento de multa civil de até duas vezes o valor do dano e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de cinco anos.

Aos atos que atentam contra os princípios da Administração Pública do Art, 11 da Lei de Improbidade Administrativa, as penas encontram-se no inciso III, do Art. 12, que vão de ressarcimento integral do dano, se houver, perda da função pública,

suspensão dos direitos políticos de três a cinco anos, pagamento de multa civil de até cem vezes o valor da remuneração percebida pelo agente e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de três anos.

Fraudar processo licitatório é punível também pela Lei de Improbidade Administrativa (BRASIL, Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992), Art. 10, inciso VIII, pois causa eminente lesão ao erário público.

A Lei de Licitações (BRASIL, Lei nº 8.666/93) inclui em seu texto condutas puníveis com sanções administrativas destinadas aos entes contratados por meio do certame. Assim, serão punidos com multa de mora, na forma prevista no instrumento convocatório ou no contrato, os contratados que atrasarem injustificadamente a execução do contrato, podendo a Administração Pública optar rescindir unilateralmente o contrato, sem prejuízo de outras sanções previstas na lei, tudo em conformidade com o Art. 86 cumulado com o § 1º da lei.

Pela inexecução total ou parcial do contrato, instrumento da licitação, a Lei de Licitações estabelece no Art. 87 que poderá a Administração Pública, garantida a defesa do contratado, aplicar as seguintes sanções: i) advertência; ii) multa, na forma prevista no instrumento convocatório ou no contrato; iii) suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a 2 anos; iv) declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação perante a própria autoridade que aplicou a penalidade, que será concedida sempre que o contratado ressarcir a Administração pelos prejuízos resultantes e após decorrido o prazo da sanção aplicada com base no inciso anterior.

Nas penas (iii) e (iv) também incorrem as empresas ou profissionais que, em razão dos contratos fechados por meio de processos licitatórios, tenham sofrido condenação definitiva por praticarem, por meios dolosos, fraude fiscal no recolhimento de quaisquer tributos, ou que tenham praticado atos ilícitos visando a frustrar os objetivos da licitação, ou ainda, demonstrem não possuir idoneidade para contratar com a Administração em virtude de atos ilícitos praticados (Art. 88, da Lei nº 8.666/93).

Especificamente quanto às sanções de multa regidas na Lei dos Crimes Contra a Ordem Tributária (BRASIL, Lei nº 8.137/90), regem os Arts. 8º ao 10 que, com relação aos crimes praticados por particulares, a multa será fixada de acordo com critérios

preventivos e repressivos, entre 10 a 360 dias-multa, sendo que o juiz, ao fixar o valor do dia-multa, deverá arbitrá-la entre 14 até 200 Bônus do Tesouro Nacional – BTN.³⁷ No caso do Art. 7º, poderá a pena de detenção ser convertida em multa de no mínimo 50.000 até 1.000.000 de BNT, nos termos do Art. 9º, inciso III da mesma Lei.

Pela Lei nº 9.613/98 (BRASIL) criou-se o Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, vinculado diretamente ao Ministério da Fazenda, com a finalidade descrita no Art. 14, de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas previstas nesta Lei, sem prejuízo da competência de outros órgãos e entidades.

Vão se submeter aos COAF as pessoas físicas e jurídicas descritas no rol do Art. 9º da Lei, que compreendem mais de vinte tipos de sujeitos distintos, como, por exemplo, aquelas que tenham, em caráter permanente ou eventual, como atividade principal ou acessória, a captação, intermediação e aplicação de recursos financeiros de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, bem como as que comprem e vendem moeda estrangeira ou ouro como ativo financeiro ou instrumento cambial.

Todos os sujeitos inscritos na relação do Art. 9º, que são em sua maioria empresas, estão sujeitos ao controle do COAF, devendo identificar seus clientes, manter registros e comunicar todas as transações financeiras realizadas, nos moldes estabelecidos pelos Arts. 10 e 11 da Lei nº 9.613/98. Aos que deixarem de cumprir tais obrigações, responderão junto ao COAF, cumulativamente ou não, as seguintes sanções: i) advertência; ii) multa pecuniária; iii) inabilitação temporária, pelo prazo de até dez anos, para o exercício do cargo de administrador das pessoas jurídicas referidas no Art. 9º, e; iv) cassação ou suspensão da autorização para o exercício de atividade, operação ou funcionamento.

A apuração de infrações atribuídas a pessoas físicas ou jurídicas sob a ação fiscalizadora do COAF dá-se por meio de Processos Administrativos Punitivos – PAP, conduzidos na forma prevista nos Arts. 14 a 23, do Decreto nº 2.799/98, bem como nos Capítulos III a VI da Portaria do Ministério da Fazenda nº 330, de 18 de dezembro de 1998.

³⁷ O BTN foi criado pelo Art. 5º da Lei nº 7.777/89, e extinto pela Lei nº 8.177/91. Observa-se que a Lei dos Crimes Contra a Ordem Tributária nº 8.137 foi editada em 27 de dezembro de 1990, e, portanto, utilizou-se do indexador BTN para cálculo dos dias-multa. Atualmente no Brasil há uma divergência jurisprudencial sobre a possibilidade ou não de condenar em multa os crimes praticados pela Lei nº 8.137/90. Aqueles magistrados que opinam pela condenação baseiam-se na regra geral do Art. 49 do CP, utilizando como base o salário-mínimo vigente ao tempo do fato. A corrente que sustenta pela impossibilidade de aplicação da multa, fundamenta sua tese no princípio do *nullum crimen nulla poena sine praevia lege*, que significa, não há crime nem pena sem lei anterior que o defina.

Recentemente foi aprovada a Lei Anticorrupção (BRASIL, Lei nº 12.846/13), que dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

A Lei Anticorrupção passou a vigorar em janeiro de 2014 e preencheu uma lacuna da legislação brasileira ao imputar a pessoas jurídicas – e não mais somente às pessoas físicas, sendo que estes continuarão a responder individualmente – a responsabilização objetiva civil e administrativa, pela prática de qualquer ato de corrupção contra a administração pública nacional ou estrangeira. A regulamentação dos principais institutos da referida lei, foi publicada somente em 18 de março de 2015, via Decreto nº 8.420 (BRASIL).

Compete à Controladoria-Geral da União – CGU a apuração, o processo e o julgamento dos atos ilícitos previstos nesta Lei (Art. 9º), e mesmo havendo efetiva responsabilização da pessoa jurídica, não se exclui a sua responsabilização na esfera judicial (Art. 18), bem como a responsabilidade individual de seus dirigentes ou administradores ou de qualquer pessoa natural, autora, coautora ou partícipe do ato ilícito (Art. 1º, § 3º).

Alinhavada às leis anticorrupção estrangeiras, como a *Foreign Corrupt Practices Act*–FCPA³⁸ dos EUA, e nas recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, acima de tudo, a nova lei vem ratificar os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro, como a já citada Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (BRASIL, Decreto nº 3.678/00).

As disposições desta lei aplicam-se, nos termos do parágrafo único do Art. 1º, às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.

Constituem atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira para fins da Lei Anticorrupção aqueles elencados na relação do Art. 5º, a exemplo de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, assim como, comprovadamente, financiar, custear,

³⁸ Em vernáculo significa: Lei de Práticas Corruptas no Exterior.

patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei.

As sanções administrativas aplicadas às pessoas jurídicas pela prática destes atos lesivos são, de acordo com o Art. 6º: i) multa, no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação, e; ii) publicação extraordinária da decisão condenatória, às expensas da pessoa jurídica, em meios de comunicação de grande circulação na área da prática da infração e de atuação da pessoa jurídica ou, na sua falta, em publicação de circulação nacional, bem como por meio de afixação de edital, pelo prazo mínimo de 30 (trinta) dias, no próprio estabelecimento ou no local de exercício da atividade, de modo visível ao público, e no sítio eletrônico na rede mundial de computadores.

Ainda pela prática dos atos ilícitos inscritos no Art. 5º da Lei, poderão a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, por meio das respectivas Advocacias Públicas ou órgãos de representação judicial, ou equivalentes, e o Ministério Público, ajuizar ação judicial face à pessoa jurídica, visando à aplicação, nos moldes do Art. 19, das seguintes sanções: i) perdimento de bens, direitos ou valores; ii) suspensão ou interdição parcial das atividades; iii) dissolução compulsória da pessoa jurídica; iv) proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 1 e máximo de 5 anos.

O ponto alto da Lei Anticorrupção é o prestígio que faz às iniciativas adotadas pelas empresas no sentido de prevenir práticas de fraude ou corrupção. Para tanto, traz mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, a aplicação dos códigos de ética e de conduta no âmbito interno. Certamente que tal previsão trouxe ganho à medida que reforça a estimulação do *compliance*, termo em inglês entendido como atividades internas das empresas que incentivem ou favoreçam o cumprimento de normas e regulamentos, evitando o comprometimento da mesma com práticas ilícitas.

Como visto, a corrupção, a imoralidade e a improbidade na administração pública são mazelas que atingem historicamente o Brasil – igualmente vistas em outras nações – exigindo-se instrumentos eficazes de combate que permitam a desconstituição

dos atos praticados e a punição dos agentes corruptos, imorais e ímprobos (NEIVA, 2009, p. 02).

A maior parte dos desvios éticos de conduta que incide sob a administração pública possui a participação de grandes empresas, nacionais e internacionais. São estas empresas que acabam incentivando a continuidade de práticas corruptas no país.

O conjunto legislativo brasileiro se impõe diante dos atos de corrupção, buscando punir civil, penal e administrativamente as pessoas físicas e jurídicas que praticarem ações antijurídicas e atos lesivos à Administração Pública e à atividade econômica em geral.

4 ATUAÇÃO DO ESTADO, DAS EMPRESAS E DO TERCEIRO SETOR PARA EFETIVIDADE DO PACTO GLOBAL

O estudo das normas brasileiras favoráveis aos princípios do Pacto Global mostrou que o país vem buscando a adequação das organizações, sobretudo as empresas. Há um conjunto de ações em prol da sustentabilidade, exigindo cada vez mais que as empresas assumam a responsabilidade que lhes recaem pelo exercício da atividade econômica e em resposta aos clamores sociais modernos.

Mas além da validade técnico-jurídico, é preciso que as leis brasileiras cumpram a finalidade para que se destinam, gerando efetividade.

Ao analisar a teoria de Norberto Bobbio (2001, p. 47), verifica-se que, para ele, “O problema da eficácia da norma é o problema de ser ou não seguida pelas pessoas a quem é dirigida (os chamados destinatários da norma jurídica) e, no caso de violação, ser imposta através de meios coercitivos pela autoridade que a evocou”. Sendo assim, a efetividade das normas brasileiras que dão valoração aos princípios do Pacto Global depende de sua aceitação e acompanhamento pelo público destinatário, ou seja, o empresariado atuante no Brasil.

Miguel Reale (2001, p. 103-106), ao explicar a eficácia ou efetividade da norma, enfatiza depender da aplicação ou execução dela enquanto momento da conduta humana. O reconhecimento do direito feito no âmbito de toda a sociedade pode ser resultado de uma adesão racional deliberada, ou por mera conveniência e oportunidade. Termina falando que os infratores que não conseguirem seguir tais normas, sofrerão com a eficácia compulsória, pois os tribunais não podem recusar a aplicação das normas em vigor.

Logo, não se pode afirmar que a validade jurídica da norma predispõe sua efetividade. Em busca da efetividade das leis avaliadas no capítulo anterior, é que o foco nesta etapa da pesquisa destaca as ações governamentais, empresariais e do terceiro setor³⁹ que visam dar efetividade aos parâmetros do Pacto Global. O objetivo é avaliar se o Brasil pode ser considerado um país ajustado às exigências apresentadas sobre Responsabilidade Social Empresarial.

³⁹O termo Terceiro Setor é explicado na obra de Luiz Carlos Bresser Pereira (1998, p. 235), que justifica sua utilização como sendo as Organizações Sociais que recebem da propriedade pública não-estatal a possibilidade de realização de serviços sociais da saúde, educação, cultura e pesquisa científica. Além delas constituírem um espaço intermediário entre o Estado e o mercado, contribuindo para o fortalecimento das instituições democráticas, são mais eficientes e garantem melhor qualidade para a realização desses serviços do que as organizações estatais ou privadas. Este assunto será melhor tratado no tópico “4.3”, destinado ao Terceiro Setor.

Esta atuação conjunta é necessária a partir do momento que cada um destes domínios possui parcela de responsabilidade na construção de um mundo sustentável. O Estado, por meio da fiscalização e incentivos, pelos poderes Judiciário e Executivo, as empresas via adoção de gestões éticas e pela prática do *compliance*, e o terceiro setor na criação de paradigmas privados.

Os exemplos e casos abaixo destacados foram coletados de forma ilustrativa, e buscam adequar didaticamente aos assuntos em comento, sem a pretensão de escolher os de maior repercussão, ou mesmo, trabalhar um ou outro tema à exaustão.

4.1 ATUAÇÃO DO ESTADO

A racionalidade estatal passa a contribuir com a efetividade do Pacto Global tanto com a participação do Poder Judiciário, na aplicação das leis positivadas pelo país, punindo os infratores, bem como pelo Poder Executivo, na materialização de ações que motivem, ou dependendo do caso, repreendam as empresas na execução de suas atividades.

Por isso, uma vez estudadas as leis emanadas pelo Poder Legislativo no tópico anterior, optou-se por seguir o mesmo critério, no sentido de analisar dentro de cada um dos aspectos do Pacto Global – direitos humanos, valorização do trabalho humano, tutela ambiental e combate à corrupção empresarial – quais medidas o Estado brasileiro está adotando e o desempenho delas junto aos Poderes Judiciário e Executivo.

4.1.1 O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto dos Direitos Humanos

O poder fiscalizatório e punitivo do Estado busca dar eficácia aos preceitos já internalizados pelo ordenamento jurídico brasileiro. No âmbito dos direitos humanos, o exame da legislação em vigor possibilitou a criação de diversas regras que protegem a saúde dos consumidores. As empresas que infringirem referidas regras acabam sendo penalizadas pelo Judiciário.

Não é novidade que durante a ditadura militar no Brasil foram vários os perseguidos políticos. As consequências da perseguição foram devastadoras e até hoje muito do que

aconteceu ainda não foi revelado. Observava-se uma contínua violação de direitos humanos pela cassação de direitos políticos, prisões arbitrárias, perdimento de bens, desaparecimento de pessoas, prática de tortura e assassinatos. A ditadura militar teve fim em 1985 e, desde então, inúmeras ações judiciais foram distribuídas, buscando reparação aos danos materiais e morais causados pelo governo militar.

Foi publicado em junho de 2014, decisão pelo Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF5, 2015), que condenou a União ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de um milhão de reais, causados à família do militante comunista e ex-deputado federal, Gregório Lourenço Bezerra. A ação originária de nº 200983000166100 foi ajuizada no ano de 2009, por seu filho Jurandir Bezerra e por seus netos, em razão das prisões, torturas e perseguições sofridas pela vítima. Neste caso, o Ministério da Justiça já havia negado pedido de reparação por perdas materiais e danos morais causados pelas violações de direitos humanos praticadas por agentes do Estado.

Com vistas à proteção dos direitos humanos dos consumidores, cita-se o processo nº 0037879-04.2002.807.0001, julgado pela 17ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT, 2015), em que determinada empresa do ramo alimentício agiu com falta do dever de cuidado inerente à sua atividade e colocou no mercado azeitonas estragadas, indevidas ao consumo. Os consumidores tiveram sérios problemas de saúde, foram submetidos a tratamento médico intenso. Segundo o juiz, os consumidores ingeriram produto comestível com alteração de cor e frutos defeituosos. A empresa neste caso respondeu objetivamente pelos danos e problemas que seus produtos causaram para a saúde dos consumidores e por ter colocado em perigo a incolumidade física dos autores da ação, e ao final foi condenada à reparação dos danos.

Tanto em um como noutro caso viu-se a violação de regras que visam proteger os direitos humanos fundamentais dos cidadãos brasileiros. Exige-se hoje que as empresas atuem favoráveis a políticas de valorização e de proteção dos direitos civis, políticos, bem como direitos individuais voltados a toda população, como proteção à vida, à saúde e à segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos. Além de cumprir um dever legal, as empresas estariam cumprindo seu dever social em respeito aos direitos humanos.

Mas não só pelo Judiciário que o Estado promove efetividade dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos. Ações afirmativas como incentivos fiscais às empresas e o planejamento de ações em defesa do cidadão por meio da Secretaria de Direitos Humanos, da Presidência da República, também são formas do Estado brasileiro atuar.

A Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) é responsável pela articulação interministerial e intersetorial das políticas de promoção e proteção aos Direitos Humanos no Brasil. Criada em 1977, dentro do Ministério da Justiça, a Secretaria recebeu status de ministério em 2003. Em 2010, a então Secretaria Especial de Direitos Humanos mudou de nome, passando a ser denominada apenas de Secretaria de Direitos Humanos.

Por meio do Decreto nº 8.162, de 18 de dezembro de 2013 (BRASIL), aprovou-se a “Estrutura Regimental” e o “Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança” da SDH/PR, estabelecendo também as competências e a participação social na construção de políticas públicas de Direitos Humanos do Governo Federal via comitês, conselhos e comissões. A função destes colegiados é aprimorar, implementar e fortalecer os Direitos Humanos no Brasil, por meio da busca permanente de ações conjuntas entre Estado, empresas e sociedade civil organizada.

A SDH/PR trabalha em distintas linhas de frente, divididas pelos temas: i) criança e adolescente, ii) pessoa com deficiência, iii) pessoa idosa, iv) LGBT, v) adoção e sequestro internacional, vi) atuação internacional. vi) mortos e desaparecidos políticos, vii) combate às violações, viii) combate ao trabalho escravo, e, ix) direitos para todos. Relacionados a estas temáticas são criados conselhos, comissões, comitês e programas que dão abertura à participação social na construção das políticas públicas de Direitos Humanos. O objetivo destes colegiados é efetivar os Direitos Humanos no Brasil, por meio da busca permanente de ações conjuntas entre Estado e sociedade Civil que vão desde o implemento até o fortalecimento e fiscalização das ações executadas em cada uma das áreas (SDH/PR, 2015).

Voltada à apuração de graves violações de Direitos Humanos ocorridas entre 18 de setembro de 1946 e 05 de outubro de 1988, foi criada pela Lei nº 12.528/11 a Comissão Nacional da Verdade – CNV. Trata-se de um organismo oficial temporário instituído para investigar abusos de direitos humanos cometidos pelo Estado brasileiro. Desta Comissão, foi entregue em dezembro de 2014 o relatório final que auxiliará a sociedade a entender e reconhecer eventos passados, que sejam motivo de controvérsia ou de negação e, ao fazê-lo, trazer ao conhecimento do público em geral, os testemunhos oculares e relatos das vítimas e perpetradores (CNV, 2015).

O Programa de Proteção e Defesa do Consumidor (Procon) é uma entidade jurídica de direito público, criada diretamente pelos estados e municípios, cujo objetivo é colocar em prática os objetivos da Política Nacional de Defesa do Consumidor. Trata-se de um órgão que trabalha na tentativa de solução prévia dos conflitos existentes entre consumidores e empresas

que vendem produtos ou prestam serviços, auxiliando o Poder Judiciário. Não havendo acordo, encaminha o consumidor aos Juizados Especiais Cíveis com jurisdição sobre aquela localidade. Segundo o Art. 105 do CDC (BRASIL, Lei nº 8.078/90), o Procon compõe o Sistema Nacional de Defesa do Consumidor.

Para materializar as ações de defesa e promoção dos consumidores, criou-se também a ANVISA, uma autarquia sob regime especial, vinculada ao Ministério da Saúde, que tem como área de atuação todos os setores relacionados com produtos e serviços que possam afetar a saúde da população brasileira. Assim, é ela quem edita resoluções e portarias sobre alimentação e saúde no país, aprova os produtos e serviços submetidos à vigilância sanitária, controla a entrada e saída de produtos em portos, aeroportos e fronteiras e realiza o trabalho de monitoramento e fiscalização de ambientes, processos, insumos e tecnologias relacionados à saúde.

4.1.2 O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto da Valorização do Trabalho Humano

No que concerne à atuação estatal e à valorização do trabalho humano, os casos são os mais variados e na sequência serão tratados alguns deles, escolhidos ilustrativamente, para fins de demonstrar o trabalho realizado pelo Judiciário e Executivo. A seguir, são destacados exemplos de cada uma das vertentes dos direitos do trabalho, seguindo didaticamente a ordem definida pelo Pacto Global.

No início de 2014, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (TRT1, 2015) condenou, por unanimidade, a Petrobras ao pagamento de R\$ 10 milhões por danos morais coletivos pela prática de condutas antissindicais e violação ao direito de greve. A Ação Civil Pública que resultou na condenação foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho em 2011, com base na queixa do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refinação de Petróleo de Duque de Caxias. O referido sindicato afirma ter deflagrado a Petrobras retendo trabalhadores dentro da refinaria como forma de evitar uma paralisação e manter as atividades da Refinaria. A Petrobrás recorreu da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho e, até março de 2015, não havia decisão final sobre o caso, contudo, dificilmente a empresa conseguirá uma reforma significativa que a deixe impune.

Não raro os interesses do Poder Executivo se posicionam em confronto com os interesses dos trabalhadores, pois aquele é empregador destes quando exercem funções públicas. Entretanto, os servidores públicos também possuem direito de associação, negociação coletiva e exercício de greve. Por isso, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE cede espaço aos sindicatos e demais entidades sociais para organizarem-se, retendo a competência para conceder o Registro Sindical à organização representativa de categoria econômica, profissional ou específica, com o fim precípua de zelar pela unicidade sindical. Para realização destas atribuições, o Ministério do Trabalho e Emprego é hoje o gestor de um Sistema de Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES, que abriga e procura manter atualizadas todas as informações sobre as entidades sindicais (CNES, 2015).

Avaliando jurisprudências sobre prática de trabalho escravo no território brasileiro, é possível ter uma ideia de como vem sendo tratada a questão. Assim, na decisão da Reclamatória Trabalhista nº 00322-2004.661.05.00-2, da Vara do Trabalho de Barreiras, na Bahia (TRT5, 2015), foi julgado procedente o pedido de indenização por danos morais decorrentes da sujeição de cerca de oitocentos trabalhadores submetidos a condições desumanas e degradantes, situação análoga a de escravo.

Neste julgamento, ficou esclarecida, pelo depoimento das testemunhas, a caracterização do trabalho degradante, pois os trabalhadores dormiam em barracos de lona com cobertura de palha, com instalações sanitárias inadequadas, já que nem banheiro havia, bebiam água de carro pipa ou de reservatórios e não se utilizam de equipamentos de proteção individual – EPIs. Pela leitura de trecho da sentença, é possível determinar um conceito de trabalho degradante (TRT5g, 2015):

Em nosso entendimento, é o que basta para a caracterização do trabalho degradante. Sem razão os Reclamados, que procuram afastar a caracterização do trabalho análogo a escravo pela ausência de privação da liberdade dos Reclamantes. Esta de fato não se comprovou, demonstrando a instrução processual que não houve cerceio do direito de ir e vir dos Autores. (...) A norma legal não diferencia como gêneros distintos o trabalho escravo e o trabalho degradante, considerando este uma espécie daquele. E o trabalho degradante restou sobejamente provado no caso em tela. (...) Ante a tudo exposto, defere-se o pedido de indenização por dano moral, na razão de R\$9.275,00 (nove mil, duzentos e setenta e cinco reais), para cada Reclamante.

Noutro exemplo, no julgamento do Recurso Ordinário 4453/2003, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8, 2015), os desembargadores, por unanimidade, entenderam pela manutenção de decisão do Juiz *a quo* e condenaram o réu ao

pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de cinquenta mil reais a ser revertido em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Tal decisão teve embasamento nas condições subumanas a que os trabalhadores eram submetidos, como mantê-los em prisão por dívida, trabalhadores invalidados forçados a trabalhar, falta de higiene e sanitários, ausência de EPIs e até de água potável, concluindo que a empresa reclamada não só descumpriu as disposições da CLT, como também das Normas Regulamentares Rurais de Saúde, Higiene e Segurança, restando incólume a aplicação do Art. 5º, inciso II, da CF/88.

Visando fiscalizar e, ao mesmo tempo, contribuir para a redução do trabalho escravo no país, o Ministério do Trabalho e Emprego criou, por meio da Portaria nº 540/2004, a “Lista Suja do Trabalho Escravo”. Trata-se de uma relação com o nome de pessoas físicas e jurídicas empregadoras que foram pegadas e autuadas pela fiscalização do MTE, por explorarem trabalhadores em condições análogas às de escravo.

Os procedimentos de inclusão e exclusão são determinados pela Portaria Interministerial nº 2/2011, que substituiu a portaria original, a qual impõe a inclusão do nome do infrator no cadastro após decisão administrativa final relativa ao auto de infração. Por sua vez, as exclusões derivam do monitoramento, direto ou indireto, pelo período de 2 anos contados da data da inclusão do nome do infrator no cadastro, a fim de verificar ou não a reincidência na prática de “trabalho escravo” e do pagamento de multas resultantes da ação fiscal (PORTARIA..., 2015).

Esta ferramenta frequentemente é objeto de discussão e reclamações por parte do empresariado, pois oferece informações relevantes para a sociedade e mercado, que mancham a reputação e imagem das empresas, gerando efeitos negativos sobre sua credibilidade e negócios.

Estes foram alguns dos motivos que levaram a Associação Brasileira de Incorporadas Imobiliárias – ABRAINCA, entidade que representa as empresas da construção civil, um setor que atualmente é líder no número de autuações deste tipo, a ingressar com Ação Direta de Inconstitucionalidade, distribuída no Distrito Federal sob nº 5.209. O presidente do STF, Ministro Ricardo Lewandowski, ao julgar a liminar, suspendeu em dezembro de 2014 o acesso à lista e às demais atualizações que são realizadas semestralmente.

Em consulta no mês de abril de 2015 a suspensão ainda estava em vigor. Mesmo assim, importa saber que na última atualização do cadastro, realizada em julho de 2014, constavam 609 nomes de empregadores autuados por práticas de trabalho análogo ao escravo,

tendo 91 novas inclusões e 48 exclusões em decorrência do cumprimento dos requisitos administrativos (PORTARIA..., 2015).

A liminar para impedir que a lista fique publicada foi deferida em 22 de dezembro de 2014, período de recesso forense, está sendo considerada uma afronta vil e estrategicamente pensada para derrubar no STF umas das políticas públicas mais bem sucedidas de combate ao trabalho escravo, premiada no Brasil e em instâncias internacionais, como a OIT (PORTARIA..., 2015).

Diante dos julgados, dados e informações acima colacionados, não há outro caminho a ser seguido. As empresas devem assumir uma gestão ética e tratar seu público interno com dignidade e no percalço da legislação trabalhista, expurgando a conduta de submissão de pessoas ao trabalho escravo. Isto porque há ações públicas estatais que almejam a concretização das normas que vedam o trabalho escravo contemporâneo.

Quando se revela trabalho infantil em alguma empresa no Brasil, o Judiciário costuma ser rígido. Exemplo disso é o caso da BV Financeira, do grupo Votorantim, que foi condenada pela justiça do Trabalho de Araraquara, no Estado de São Paulo, ao pagamento de indenização de R\$ 100 mil reais por não coibir a exploração de trabalho infantil em empresas terceirizadas. A sentença é resultado de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que flagrou adolescentes entre 15 e 17 anos segurando faixas de propaganda da financeira nas ruas da cidade (TRT15, 2015). A empresa financeira está atualmente recorrendo da decisão no Tribunal do Estado de São Paulo.

O Decreto nº 6.481/08 (BRASIL, 2008) regulamentou os Arts. 3º, alínea “d” e 4º da Convenção nº 182 da OIT, criando a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – TIP. Esta lista permite a difusão do combate ao trabalho infantil no país, ampliando as possibilidades de punição contra indivíduos e empresas que se utilizam desta forma covarde de exploração do trabalho humano. A Lista TIP foi elaborada durante quase três anos por membros da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil – CONAETI, coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (LISTA TIP, 2008).

A lista relaciona quase uma centena de atividades em que se torna proibido o trabalho dos menores de dezoito anos de idade, entre elas, atividades realizadas em manguezais e lamaçais, na extração e no corte de madeira, em salinas, em tecelagem e fundições em geral, na fabricação de colchões, artefatos de borracha, cerâmicas etc.

A Instrução Normativa nº 77/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, dispõe sobre a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e na proteção do trabalhador adolescente. A função da Inspeção

do Trabalho é fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista em todo o país, dentro outras designações.

Ainda, o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI, de responsabilidade do Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome – MDS, articula um conjunto de ações para retirar crianças e adolescentes, com idade inferior a 16 anos, da prática do trabalho precoce, salvo quando na condição de aprendiz, depois dos 14 anos. O programa abrange a transferência de renda por meio do *Bolsa Família* e outros programas, acompanhamento familiar e oferta de serviços socioassistenciais, atuando de forma articulada com estados, municípios e a sociedade civil (PETI, 2015).

Outro abuso comumente encontrado nas relações empregatícias é a prática da discriminação, fato repreendido pelo direito pátrio. No julgamento do Recurso de Revista nº 105500-32.2008.5.04.0101, publicado em 05 de agosto de 2011 (TST, 2015), a Relatora Ministra do TST, Rosa Maria Weber, da 3ª Turma, proferiu decisão no sentido de condenar uma empresa por dispensa arbitrária, baseada no fato de o empregado ser portador de esquizofrenia. A Ministra asseverou que a motivação discriminatória na *voluntas* que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade.

A sentença foi taxativa ao fazer referência à Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os Arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. Acerca da dignidade da pessoa humana, destacou-se no Acórdão um trecho escrito por Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra *Eficácia dos Direitos Fundamentais*:

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

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

Mesmo assim, práticas discriminatórias contra a mulher, o negro, o indígena, o idoso, o portador de deficiência e outras minorias persistem. Discriminar é uma das formas mais cruéis de violar os direitos dos trabalhadores e, por isso, o Governo Federal vem

desenvolvendo ações na direção da promoção de igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio da disseminação, fortalecimento institucional e articulação de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação de todas as formas de discriminação (COMBATE..., 2015).

Da mesma forma, o Ministério do Trabalho e Emprego tem impulsionado ações e apoios estratégicos a estas políticas, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e redução das desigualdades sociais com geração de trabalho, emprego e renda, promoção e expansão da cidadania. Essas políticas são desenvolvidas por meio de diversos programas do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, Economia Solidária, Relações do Trabalho, Fiscalização ao cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e trabalhadora e de ampliação e aperfeiçoamento da rede de combate à discriminação no trabalho além do Programa Brasil Gênero e Raça que incorpora a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho e o combate à discriminação (COMBATE..., 2015).

4.1.3 O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto da Tutela Ambiental

No âmbito do direito ambiental, o Estado brasileiro tem feito um grande trabalho, haja vista a responsabilização daqueles que eventualmente venham a causar danos ao meio ambiente. Lembra-se que a Constituição Federal de 1988 previu no § 3º, do Art. 225, a tríplice responsabilidade do poluidor, seja pessoa física ou jurídica, que abrange a sanção civil, penal e administrativa.

Neste mesmo dispositivo (Art. 225, § 3º, CF/88), definiu-se que a responsabilidade civil pelos danos causados ao meio ambiente será objetiva, também por força do Art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 (BRASIL), e solidária, nos termos do Art. 942 do atual Código Civil. Assim, não se exige comprovação de culpa ou dolo, sendo que todos os envolvidos obrigam-se em comunhão de direitos e deveres. Nesse sentido, o STJ vem reiteradamente decidindo, como no REsp nº 327254-PR (STJ.a,2015) de relatoria da Ministra Eliana Calmon, julgado em 25 de agosto de 2009, em que a 2ª Turma entendeu que a responsabilidade por danos ambientais é objetiva, e como tal, não exige a comprovação de culpa, bastando a constatação do dano e do nexo de causalidade.

As sanções de natureza penal distinguem-se das cíveis por uma sopesagem de valores, pois algumas condutas necessitam de uma intervenção mais severa do Estado, em vista das circunstâncias da época, da potencialidade do dano objetivo e do alarde social. Assim, a categoria dos tipos penais é aquela estabelecida pelo legislador que sanciona o agente danoso com multas, restrições de direito e privação de liberdade (FIORILLO, 2012, p. 153-154).

A pessoa jurídica passou a ser sancionada criminalmente por suas condutas somente com o advento da Constituição Federal de 1988. De acordo com Fiorillo (2012, p. 155), “trata-se de política criminal, que, atenta aos acontecimentos sociais, ou melhor, à própria dinâmica que rege atualmente as atividades econômicas, entendeu por bem tornar mais severa a tutela do meio ambiente”.

A responsabilidade criminal da pessoa jurídica de direito privado já foi massivamente reconhecida pelo direito dos Tribunais, como se denota no julgamento da 5ª Turma do STJ, no Recurso Especial nº 564.960 SC (STJ.b, 2015), de relatoria do Ministro Gilson Dipp, no ano de 2005, elucidando que:

Se a pessoa jurídica tem existência própria no ordenamento jurídico e pratica atos no meio social através da atuação de seus administradores, poderá vir a praticar condutas típicas e, portanto, ser passível de responsabilização penal. VI. A culpabilidade, no conceito moderno, é a responsabilidade social, e a culpabilidade da pessoa jurídica, neste contexto, limita-se à vontade do seu administrador ao agir em seu nome e proveito.

A responsabilização das empresas é assunto sedimentado no Brasil, fortificado pela publicação da Lei Federal nº 9.605/98 (BRASIL), que entre outros pontos, faz alusão a este tema no Art. 3º, punido os entes jurídicos de direito público ou privado, inclusive com a aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, consubstanciado no Art. 4º do mesmo texto legal.

Em busca pela efetividade, ao Estado compete também a fiscalização administrativa em matéria ambiental, que se dá pelas sanções administrativas, sendo elas penalidades impostas por órgãos vinculados de forma direta ou indireta à União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Estas sanções estão ligadas ao poder de polícia, conceituado no Art. 78 do Código Tributário Nacional (BRASIL, Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966) como sendo a atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do

mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos.

Ao exercer o poder de polícia o Estado está habilitado, nos termos do Art. 72 da Lei nº 9.605/90 (BRASIL) a aplicar sanções de multa, advertência, apreensão de bens diversos, destruição ou mesmo inutilização de produtos, suspensão de venda e fabricação de produtos, embargo ou mesmo demolição de obras, embargo ou mesmo suspensão parcial ou total de atividades e, ainda, restrição de direitos, tudo isso com vistas à preservação do meio ambiente.

Além da atuação repressiva estatal, há outras formas de o Poder Público materializar a tutela ao meio ambiente de modo economicamente sustentável. Por meio da criação de políticas públicas, incentivadoras de práticas favoráveis ao meio ambiente, o Estado consegue conquistar muitos adeptos no meio empresarial.

É assim, por exemplo, o que acontece com a Lei nº 12.305/10 (BRASIL), que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos – PNRS. Essa lei criou um acordo entre o poder público e empresas no sentido de implementar a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos, bem como a logística reversa, que trata de um conjunto de ações destinadas a viabilizar a coleta e a restituição dos resíduos sólidos ao setor empresarial, para reaproveitamento ou outra destinação adequada.

O processo da logística reversa confere responsabilidade às empresas, pois ficam obrigadas a prever como se dará a devolução, a reciclagem dos produtos gerados em suas atividades e a destinação ambiental adequada, especialmente daqueles materiais que eventualmente poderão retornar ao ciclo produtivo.

Esta política é regulamentada pelo Decreto nº 7.404/10 (BRASIL), incumbindo aos entes da Federação, conjuntamente ao Ministério do Meio Ambiente e os órgãos executores do Sistema Nacional do Meio Ambiente – SISNAMA, a organizar e manter o Sistema Nacional de Informações Sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos – SINIR.

De acordo com o Art. 15 do Decreto nº 7.404/10, os sistemas de logística reversa serão implementados e operacionalizados por meio de: i) acordos setoriais, que são contratos firmados entre o poder público e fabricantes, importadores, distribuidores ou comerciantes, onde todos partilham a responsabilidade pelo ciclo de vida do produto; ii) regulamentos expedidos pelo Poder Público, ou; iii) termos de compromisso.

O sistema de logística reversa, de acordo com o Art. 13 da Lei nº 12.305/10, deve ser adotado pelas empresas que lidam com os seguintes produtos: pneus; pilhas e baterias; embalagens e resíduos de agrotóxicos; lâmpadas fluorescentes, de vapor de sódio e de

mercúrio e de luz mista; óleos lubrificantes; peças e equipamentos eletroeletrônicos, de informática e eletrodomésticos.

Neste processo, cabe aos consumidores devolver os produtos que não são mais usados em postos específicos, estabelecidos pelos comerciantes. Às empresas produtoras destes materiais cabe a retirada deles por meio de um sistema de logística, seja para reciclá-los ou reutilizá-los. À Administração Pública incumbe criar campanhas de educação e conscientização para os consumidores, além de fiscalizar a execução das etapas da logística reversa.

A implantação do sistema de logística reversa é mais um instrumento criado pelo Estado brasileiro rumo ao desenvolvimento sustentável, pois além de integrar os sujeitos da cadeia de produção, possibilita a reutilização e redução do consumo de matérias-primas. Sem dúvidas que este processo causa efetividade, já que, por meio dele, é possível mitigar os impactos causados por descartes residuais, ademais de melhorar a qualidade de vida dos cidadãos e obter um balanço ambiental positivo.

4.1.4 O Desempenho do Judiciário e Executivo no Aspecto do Combate à Corrupção Empresarial

Por último, a atuação do Estado brasileiro na busca pela efetividade dos princípios do Pacto Global também se concebe no combate à corrupção que afeta várias esferas do meio público e privado.

É corriqueiro no Brasil encontrar exemplos de indivíduos que carecem de valores éticos, morais e sociais aproveitando-se de cargos e privilégios para praticar a irresponsabilidade social nas relações público-privadas. Por isso, a atuação do Estado, quando se relaciona com a iniciativa privada e o terceiro setor, há de ser ainda mais zelosa, íntegra e transparente, sob pena de desestimular e carecer de eficácia, tornando-se uma instituição desacreditada, deixando de lado os reais interesses da população.

Pelo setor privado exercer poderio cada vez maior na sociedade contemporânea, é que se coloca o desafio ao poder estatal de coibir a corrupção nos negócios, acima de tudo aqueles que envolvem a administração pública.

A prática judiciária atual mostra com detalhes o resultado de crimes de corrupção na relação público-privada. No julgamento do *Habeas Corpus* nº 134985/AM, publicado em maio de 2011, o Superior Tribunal de Justiça (STJ.c, 2015) negou provimento ao recurso do impetrante, grande empresário no Estado do Amazonas. Esse alegou constrangimento ilegal por atipicidade da conduta, por inexistirem provas de que havia compactuado com Auditor Fiscal da Receita Federal pela prática de ato de ofício em benefício da sua empresa. A quinta turma do STJ, por unanimidade, em decisão de relatório do Ministro Jorge Mussi, entendeu que havia indícios da ilicitude dos fatos, provas coletadas pela “Operação Saúva” da Polícia Federal que investigava fraude em licitações, e manteve a instrução criminal contra o empresário réu.

Em outro julgado, em outubro de 2010, também do Superior Tribunal de Justiça, impetrou-se *Habeas Corpus* de nº 148978/MT (STJ.d, 2015) em que o paciente defende inépcia da denúncia por se basear em interceptações telefônicas de procedência ilícita. O SJT, mesmo solicitando o desentranhamento das provas coletadas de modo ilegal, manteve a peça acusatória pela sua higidez, pois existiam claros indícios de que o paciente teria intermediado o pagamento de vantagem ilícita para beneficiar grupo de empresas que possuíam débito fiscal com o INSS de quase cem milhões de reais.

No julgamento do Recurso Especial 1281881/BA (STJ.e, 2015), proveniente de Ação Civil Pública que investigava fraude à licitação na “Operação Sanguessuga” por superfaturamento de preços, fracionamento de compra para enquadramento na modalidade “Convite”, dispensa de pesquisa de mercado para estabelecer o valor do bem licitado para aquisição de Unidades Móveis de Saúde, o Relator Ministro Herman Benjamin do STJ reformou as decisões de primeiro e segundo grau para dar provimento à medida liminar de indisponibilidade de bens da empresa para assegurar o integral ressarcimento do dano.

A fundamentação do recurso levou o entendimento assente da Segunda Turma do STJ, sob o qual a decretação de indisponibilidade dos bens não está condicionada à comprovação de dilapidação efetiva ou iminente de patrimônio, porquanto visa, justamente, evitar dilapidação patrimonial. Ainda mencionou que se não concedesse a medida, tornar-se-ia difícil, e muitas vezes inócua, a efetivação da medida cautelar em foco.

Julgamentos como os acima demonstrados são exemplos de como o Poder Judiciário pode fazer valer todas as normas pátrias que se voltam no combate à corrupção. Contudo, na prática, escândalos de corrupção são frequentemente noticiados pelas mídias televisivas e digitais, e transparecem em pesquisas de dados sobre o assunto, como é o caso do Relatório Global de Corrupção. Segundo este estudo, realizado pela *Transparency Internacional*⁴⁰ no ano de 2009, a corrupção atinge níveis alarmantes no setor de negócios, manifestando tratar-se de pauta central nas discussões em países em desenvolvimento, emergentes ou industrializados. Em resumo (RELATÓRIO..., 2009):

É um problema para grupos de empresas de grande porte, empresas familiares e empreendedores individuais. Somente nos países em desenvolvimento e em transição, calcula-se que políticos e funcionários do governo corruptos recebam de US\$ 20 a 40 bilhões em propinas por ano – o que equivale a aproximadamente 20% a 40% do subsídio oficial para o desenvolvimento.

(...)

O suborno de funcionários públicos para ganhar contratos públicos, esquivar-se regulamentos ou agilizar os processos é uma preocupação central e constante. O seguinte exemplo mostra como o suborno prevalece. Em uma pesquisa realizada pela Transparency International em 2008 com mais de 2.700 executivos do setor empresarial em 26 países, quase dois quintos informaram que no ano anterior lhes havia sido exigido o pagamento de suborno durante contatos com uma série de instituições que oferecem serviços essenciais para o setor de negócios, como autoridades alfandegárias e fiscais, a Justiça, a polícia, departamentos de registro e alvará, ou provedores de serviços básicos. Em outra pesquisa com mais de 1.000 executivos, quase um quinto alegou ter perdido oportunidades de negócios devido ao pagamento de propina por um concorrente, e mais de um terço tinha a impressão de que a corrupção estava aumentando.

A corrupção no seio empresarial inclui manipulação de contas de dados, uso de informação privilegiada, fraudes em contratações, o suborno comercial, exercer influência para esquivar-se de leis e fiscalizações regulatórias etc.

As tentativas de combater a corrupção empresarial e fortalecer a moralidade corporativa, sobretudo em negócios relacionados com o Estado, resumem-se tradicionalmente em éticas empresariais, códigos de conduta e mecanismos de governança corporativa, incluindo a proteção das pessoas que informam sobre

⁴⁰ Em vernáculo significa: Transparência Internacional.

atividades ilegais, a informação pública e o papel crescente de investidores no incentivo à integridade empresarial (RELATÓRIO..., 2009).

Após muito se debater sobre o assunto, a iniciativa privada e a pública criaram mecanismos que visam controlar as práticas corruptas no cenário brasileiro.

O Cadastro Nacional de Empresas Comprometidas com a Ética e a Integridade (Cadastro Pró-Ética) é uma destas iniciativas. Foi lançado em 9 de dezembro de 2010, em uma parceria da Controladoria-Geral da União com o Instituto Ethos, representa um marco inovador nas relações entre Estado, setor privado e sociedade.

O objetivo do projeto é consolidar e divulgar nomes das empresas que adotam voluntariamente medidas reconhecidamente desejadas e necessárias para que se crie um ambiente de integridade e confiança nas relações público-privadas. Visa, ainda, à conscientização das empresas para assumirem seu papel relevante na prevenção e enfrentamento à corrupção, em defesa de relações socialmente responsáveis (EMPRESA PRÓ-ÉTICA, 2015).

A parceria surgiu pela necessidade de reação ao alto custo social, político e econômico gerado pela corrupção e pago, de uma maneira ou de outra, pela população, pelos governos e pelas próprias empresas. A ação também trabalha no sentido de promover outras campanhas do gênero, como a Empresa Limpa e o Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, lançado em 22 de junho de 2006. (EMPRESA LIMPA, 2015).

Para se cadastrarem, as organizações, independente do porte, devem possuir uma relação de ferramentas que irão preveni-la internamente, ao exemplo de Códigos de Ética e Conduta, políticas de auxílio ao poder público no combate à lavagem de dinheiro, sistema de controle interno e auditoria, entre outros (EMPRESA PRÓ-ÉTICA, 2015).

Como o cadastro não é obrigatório e não gera direitos a nenhum custo, a empresa que adere ao cadastro acaba assumindo publicamente e de modo voluntário, perante o governo e a sociedade, de que adota medidas para prevenir e combater a corrupção, em favor da ética nos negócios.

Eis que o ingresso da empresa em um ambiente sustentável exige dela a adoção de estratégias que a coloquem em posição paradigmática de ética empresarial. Para tanto, além de cumprir os deveres jurídicos, deve participar de uma rede em favor da sustentabilidade em sentido econômico, ambiental e social.

A integridade empresarial sustentável e eficiente depende de uma rede fina de controle recíproco. Quanto melhor cada um dos interessados cumprir seu papel nesse sistema de integridade empresarial, mais fácil será para outros fazerem o mesmo e, na mesma medida, a corrupção no setor empresarial será desencorajada e coibida – ou, pelo menos, detectada e punida (RELATÓRIO..., 2009, p. 8).

Ainda sobre a iniciativa pública, o Congresso Nacional brasileiro, por meio da recente Lei Anticorrupção (BRASIL, Lei nº 12.846, de 02 de agosto de 2013), pelo Art. 22, cria no âmbito do Poder Executivo Federal o Cadastro Nacional de Empresas Punidas – CNEP, cujo objetivo é reunir e dar publicidade às sanções aplicadas pelos órgãos ou entidades dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, ou seja, todas as esferas de governo reunidas no combate à corrupção.

Há avanços significativos por meio desta lei quando impõe, nos termos do Art. 23, ao Executivo, Legislativo e Judiciário a atualização do Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas – CEIS, regulamentado por meio da Portaria nº 516 de 15 de março de 2010, da Corregedoria Geral da União – CGU. Este cadastro tem por finalidade reunir e divulgar o nome das empresas ou profissionais que sofreram sanções nos termos da Lei de Licitação. Tais informações estão disponíveis no Portal da Transparência da Controladoria-Geral da União, facilitando o acesso a qualquer pessoa do povo (CADASTRO NACIONAL DE EMPRESAS INIDÔNEAS E SUSPENSAS – CEIS, 2015).

Neste sentido, conclui-se que, por meio de políticas públicas, ações afirmativas, pela fiscalização e punição dos contraventores, é possível falar em efetividade da legislação positivada brasileira, que vislumbra a incidência dos princípios do Pacto Global no território nacional.

4.2 ATUAÇÃO DAS EMPRESAS

O foco deste trabalho é atribuído às condutas empresariais que estimulam a gestão baseada na ética e em práticas responsáveis que tenham como meta o desenvolvimento sustentável. A inserção destes preceitos não é simples. A empresa deve adotar um caráter estratégico, realizando uma auto-avaliação sistêmica para considerar não somente o corpo

funcional, mas todas as relações que ela estabelece com a sociedade, desde consumidores aos fornecedores e acionistas.

Analisa-se, neste tópico, de que forma as empresas podem auxiliar na consecução de um espaço sustentável, com vistas ao bem comum, em defesa do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, em repúdio à corrupção, investindo em seu público interno e gerando riquezas. A união e desenvolvimento destes assuntos livremente pelas empresas, ou seja, sem qualquer tipo de pressão popular ou imposição, é que vai revelar a efetividade na performance empresarial.

4.2.1 A Gestão Por Valores

A figura que pode fazer a diferença dentro de uma empresa é o gestor ou líder, pois é ele quem decidirá os rumos dos negócios. A gestão da responsabilidade social nas empresas, unida com os elementos confiança, transparência e diálogo, é entendida por Simon L. Dolane Salvador Garcia, como um modelo fundado em valores e, por isso, chamado de Gestão por Valores – GPV. Nesse sentido (2006, p. 4):

A GPV pode ser definida como uma filosofia ou prática de gestão através da qual o foco é ao mesmo tempo mantido nos valores essenciais de uma empresa e alinhado com os seus objetivos estratégicos. Esta abordagem centra-se em três domínios baseados no valor: (1) Econômico-Pragmático; (2) Ético-Social; e (3) Emocional-Desenvolvimento.

As três dimensões ou facetas de uma empresa dirigida por sistema de valores são analisadas da seguinte maneira: (1) valores Econômicos-Pragmáticos incluem valores relativos à eficácia, padrões de desempenho e disciplina, que orientam as atividades de planejamento, garantia de qualidade e contabilidade; (2) valores Ético-Sociais estão associados à honestidade, congruência, respeito e lealdade e orientam a forma como as pessoas se comportam em grupo; (3) valores Emocionais-Desenvolvimento relacionam-se com a confiança, liberdade e felicidade, essenciais para a criação de novas oportunidades (DOLAN, GARCÍA, 2006, p. 15).

Acima de tudo, a GPV funda-se na essência da verdadeira liderança voltada aos valores humanos, vista como uma nova forma de compreender e aplicar conhecimento no campo do desenvolvimento organizacional, partindo de uma abordagem desenvolvida por

psicólogos sociais e outros cientistas comportamentais de meados do século XX. Essas teorias anteriores eram conhecidas como Gestão Por Instruções (GPI), dos anos 1920, e Gestão Por Objetivos (GPO), dos anos 1960. É por meio da GPV que também se estabelece uma renovação contínua da cultura da empresa, crucial para motivar o compromisso coletivo com a criatividade da qual nasce a inovação (DOLAN, GARCÍA, 2006, p. 4 e 6).

O gestor ou líder têm, basicamente, três funções: simplificar, orientar e assegurar o compromisso. Uma empresa não pode se basear na dominação; deve se pautar pela confiança, esta é a chave-principal da gestão por valores. Na relação evolutiva anteriormente explicada, pode-se dizer que os chefes utilizam as instruções como ferramentas de gestão, enquanto os administradores utilizam os objetivos, contudo, por sua vez, os líderes usam os valores (DOLAN, GARCÍA, 2006, p. 5).

Pelo que foi falado até então sobre Gestão Por Valores – GPV, seria possível relacioná-la com a ética empresarial, destacada no primeiro capítulo desta pesquisa?

Segundo Dolan e Garcia (2006, p. 21), certamente que sim, pois apesar de serem conceitos distintos, encontram-se ligados. Um exemplo dado pelos autores elucida bem a questão: “abordar o valor da criatividade para aumentar a inovação e competitividade, uma preocupação central da GPV, não é o mesmo que falar acerca dos direitos das minorias no trabalho, um assunto comum na ética empresarial”.

Conclui-se que a ética nada mais é que um negócio expresso por meio do que é considerado apropriado e de quais as regras certas para atribuir eficácia à vida dos negócios (DOLAN, GARCÍA, 2006, p. 23).

Por meio da “humanização” da visão estratégica, o líder da empresa pode melhorar seus números, sobreviver e crescer. Desta forma, a GPV associa-se com os estudos de ética nas empresas e, por que não, com a própria responsabilidade social empresarial. A escolha por uma ou outra forma de gestão não deixa de ser uma opção que as empresas fazem que definem quais as matérias que mais lhe importam. Dependendo do caso, elas serão mais ou menos sustentáveis, respondendo mais ou menos pelos anseios sociais postos pela contemporaneidade.

Em busca de uma gestão mais responsável, movida por valores bem definidos e preceitos éticos, é que muitas empresas atualmente produzem seus próprios Códigos de Ética ou Códigos de Conduta, que auxiliam na construção de uma Gestão Por Valores. A análise deste dos Códigos de Ética e Conduta das empresas permite a identificação dos princípios do Pacto Global, em cada um dos aspectos, tal a significação e representatividade do documento criado pela ONU.

Tome-se, por exemplo, a empresa Natura, uma das maiores no ramo dos cosméticos no Brasil. Ela lançou em 2013 seu Código de Conduta (CÓDIGO DE CONDUTA NATURA, 2013), considerado uma evolução dos Princípios de Relacionamento existentes desde 2006. Este documento cria diretrizes diretamente ligadas à empresa, divididas em temas que se associam aos aspectos do Pacto Global da ONU.

A começar pela inclusão de inúmeros preceitos de direitos humanos ao longo do documento, tais como: i) a permissão para desempenhar atividades paralelas desde que não prejudique o rendimento para o trabalho cotidiano; ii) a possibilidade de ter relação de parentesco e afetiva com outros colaboradores, a menos que haja subordinação hierárquica entre os cargos; iii) o compromisso com a verdade, honestidade e respeito à diversidade; iv) a valorização e proteção colaboradores vedando o uso de drogas e o porte de armas, sendo que bebidas alcólicas são permitidas somente em eventos autorizados; v) o uso de meios eletrônicos deve ser direcionado ao exercício da atividade profissional, sendo vedados jogos, mensagens de corrente, troca ou armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório ou que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade; vi) o respeito no tratamento e qualidade no serviço aos consumidores e fornecedores (CÓDIGO DE CONDUTA NATURA, 2013);

Com relação às condutas que versam sobre a proteção e valorização dos colaboradores, o Código de Conduta da Natura pronuncia: i) investimento no público interno com o pagamento de cursos e viagens corporativas, com reembolso das despesas; ii) para evitar favorecimentos indevidos ou influência nas decisões empresariais, estipula-se um teto para aceitação de presentes, brindes ou ofertas oferecidas pelos fornecedores e parceiros, que não poderá ultrapassar trezentos reais; iii) manutenção de um bom ambiente de trabalho, em que prevaleça o cuidado com as relações, com repúdio a toda e qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio; iv) respeito às normas e especificações de segurança direcionadas a cada função, evitando qualquer situação que ameace a integridade física dos colaboradores (CÓDIGO DE CONDUTA NATURA, 2013).

O Código de Conduta da Natura igualmente enfatiza a tutela ao meio ambiente ao trazer que: i) todos os envolvidos diretamente com a empresa são responsáveis pela preservação e cuidado no trato com os recursos e patrimônio dela, sejam materiais e intelectuais, de mobiliário, equipamento ou infraestrutura; ii) atenção ao meio ambiente que cerca as instalações empresariais; iii) cumprir as políticas, normas e procedimentos voltados ao Meio Ambiente (CÓDIGO DE CONDUTA NATURA, 2013).

No combate à corrupção, o documento também não foi omissivo, ao ressaltar: i) ser uma empresa que valoriza a verdade busca conquistar seus resultados de forma transparente e honesta; ii) práticas ilícitas não são toleradas; iii) há mecanismos internos, como a Ouvidoria, para dar acesso e estimular denúncias de fraude; iv) a proibição de utilizar informações classificadas como confidenciais visando benefício próprio ou de terceiros; v) formação de um comitê de ética que vai analisar e deliberar sobre desvios de conduta e conflitos de natureza ética, zelando pelo cumprimento do Código de Conduta Natura (CÓDIGO DE CONDUTA NATURA, 2013).

Iniciativas como da Natura são exemplos de ações sustentáveis ou práticas de gestão que mantêm os valores essenciais de uma empresa alinhados em conjunto com seus objetivos estratégicos, formando a chamada Gestão Por Valores – GPV. E quando tais ações estão de acordo com os princípios do Pacto Global da ONU, pode-se considerar que a empresa está no caminho certo, auxiliando na consecução dos anseios sociais e de um espaço sustentável.

4.2.2 A Humanização das Empresas

A ética sendo promovida internamente no organismo empresarial é sinônimo de sucesso e exemplo para outras organizações. Neste aspecto, afirma-se que o gestor deve internalizar em sua atividade empresarial práticas de dimensão social, para atingir os *stakeholders* internos e externos.

A demanda por um modelo de gestão mais colaborativa, sediado por valores, não é imposta. Esse novo modelo de produção, já em voga, é resultado do desenvolvimento econômico contínuo e da evolução das práticas empresariais, que passaram de simples produção de bens à consciência do papel influenciador que as companhias passaram a ter, simultaneamente ao desenvolvimento da sociedade como um todo. A seguir analisa-se o que pode ser feito pelas empresas que pretendem buscar este modelo de gestão colaborativa, que consiga unir desenvolvimento econômico com os aspectos do Pacto Global da ONU.

Com foco no apoio e respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, e visando assegurar a não participação na violação destes direitos, as empresas podem promover à sociedade, em geral, a criação de fundações, associações, projetos sociais e programas de auxílio aos necessitados, bem como auxiliando entidades já existentes e a própria comunidade ao seu redor.

Sobre a questão da responsabilidade social, as empresas têm cada vez mais buscado o investimento social e o assistencialismo como forma de contribuir para o desenvolvimento de um planeta sustentável, justo e com redução de desigualdades.

Para o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE, 2015), investimento social privado é o repasse voluntário, planejado e monitorado de recursos privados para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público. A GIFE é uma organização sem fins lucrativos, instituída em 1995, que reúne associados que participam com recursos e vêm de origem empresarial, familiar independente ou comunitária para investir em projetos de finalidade pública.

São estes investimentos sociais os mais ansiados na sociedade moderna, pois demandam preocupação com o planejamento, monitoramento e acompanhamento das ações, com estratégia voltada a resultados sustentáveis e de transformação social. Ao invés disso, as condutas assistencialistas das empresas, muito comum antes do surgimento da preferência pelos investimentos sociais, mesmo tendo seus méritos, visam atender necessidades mais emergenciais, momentâneas, por meio de ações pontuais. Ainda que tais ações sejam feitas com certa periodicidade, são mais fracas, ineficazes a longo prazo, e nem de perto representam o impacto social dos investimentos.

O Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES, 2015) possui uma linha de apoio de financiamentos para as empresas que pretendem realizar investimentos sociais. Assim, sociedades com sede e administração no país, de controle nacional ou estrangeiro, empresários individuais, associações e fundações, independente do porte, poderão financiar investimentos destinados à implantação, à expansão e à consolidação de projetos e programas de investimentos sociais. O objetivo é elevar o grau de responsabilidade social empresarial e fortalecimento e articulação de políticas públicas desenvolvidas nos diferentes níveis federativos.

Isto sem falar nas grandes corporações que atingem alto grau no comportamento participativo dos anseios sociais ao criarem fundações assistenciais voltadas para o ensino, cultura, saúde, idosos, pessoas carentes, crianças, usuários de drogas, entre outros grupos marginalizados da sociedade. A cada dia se multiplica o número de empresas que têm esse tipo de preocupação, visando, em resumo, ao desenvolvimento e à proteção dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Até mesmo o apoio e incentivo à cultura podem ser oferecidos pelas empresas, visto que a vida cultural da comunidade também foi um dos princípios de direitos humanos lembrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, especificamente no

Artigo XXVII. A promoção da cultura, nos mais distantes rincões do planeta, é medida arraigada em diversos ramos empresariais.

Mais do que gestos de filantropia e altruísmo, estas empresas sentem-se no dever de contribuir, até como forma de assumir parcela da culpa pelos danos causados à sociedade e ao meio-ambiente, ou mesmo o estímulo ao consumo exacerbado, que corrói todos os níveis societários. Fazendo isso, elas diminuem uma parcela dos danos que ajudam a criar. Por isso mesmo que hoje se fala em responsabilidade das organizações, para admitir que existam não só para gerar lucro aos seus proprietários e investidores, mas, como membros da sociedade, dividem parte das obrigações comuns, juntamente com o Estado e a sociedade civil.

Entre os direitos da ordem social inerentes a todos os cidadãos brasileiros, a Constituição Federal faz alusão à educação, à cultura e ao desporto, nos moldes dos Arts. 205 ao 217. De tal modo, espera-se que as empresas, ao lado do Estado, possam dar sua parcela de contribuição a estas atividades. A ideia é avançar para atingir o maior volume de pessoas a serem beneficiadas com tais medidas, mas isto dependerá, logicamente, do porte da corporação que quantificará a dimensão do investimento. Mesmo as pequenas empresas podem participar desta rede de solidariedade contribuindo com a comunidade local e regional, desde que assim faça não como ferramenta única de marketing, mas de verdadeiro respeito e altruísmo aos interesses comuns.

Um dois meios mais eficazes e nobres de assumir a responsabilidade é a empresa integrar-se à comunidade que a circunda. Não é preciso conceber projetos muito elaborados, que exijam um sacrifício exagerado, chegando a assumir posto dos poderes públicos, mas ao mesmo tempo, o alheamento não é coerente. A empresa precisa viver em uma comunidade saudável para ser saudável. Há casos extremos, como o narrado abaixo, citado por João César das Neves (2008, p 428-429):

Um caso extremo de ligação entre uma empresa e a comunidade dá-se na cidade de Hershey na Pensilvânia, conhecido como “*sweetestplaceonearth*”. Foi aí que Milton Snavely Hershey (1857-1945) fundou a *Hershey Chocolate Company* em 1905, localizando lá a maior fábrica de chocolate do mundo. Foi a fábrica que fez nascer a cidade, numa antiga zona de vacarias que fornecia a matéria-prima para o chocolate de leite. Imaginada como a comunidade perfeita pelo grande empresário e filantropo, a cidade modelo inclui casas espaçosas, transportes públicos baratos, parques, escolas, instalações culturais, piscinas e muito mais. Nela existem ruas como a “*Chocolate Avenue*” e candeeiros públicos com a forma de bombons “*Hershey’sKisses*”. Em 2002 a cidade tinha 12 mil habitantes. Nesse ano o *Hershey Trust*, que controla os 77% da companhia que tinham sido do fundador, pensou em vender essas ações a um concorrente, talvez estrangeiro. Esse fundo caritativo, que possui como único investimento essas

ações, tem como finalidade financiar a *Milton Hershey School* para crianças desfavorecidas, criada pelo casal Milton e Kitty Hershey. Dadas as dificuldades da empresa, esses títulos estavam a render pouco, o que motivava a decisão. Perante essa possibilidade, os protestos na escola, na cidade e na empresa foram tais que a ideia foi abandonada. O nome, a cidade e a empresa não podem ser separados.

As empresas começam a entender que é interessante para elas e todos à sua volta atuar com cidadania e razoabilidade. As possibilidades de como pode se efetivar esta relação entre empresa e comunidade são ilimitadas, a depender da boa vontade e imaginação dos empresários. Os casos mais significativos são quando as empresas criam infraestrutura e serviços públicos na comunidade local.

Com o foco na implantação de projetos sociais externos e ações sociais voltadas para a comunidade, promovem-se resultados na imagem consolidada da empresa-cidadã, além de desenvolver em seus empregados novas competências, com base na elevação da sua auto-estima e do seu orgulho em particular de uma empresa que exerce fortemente a responsabilidade social e a cidadania empresarial (MELO NETO; FROES, 2001, p. 88-89).

4.2.3 Investimento no Público Interno

O investimento na gestão de recursos humanos, que trata especificamente da relação empresa e público interno, ou seja, os trabalhadores – o segundo aspecto do Pacto Global da ONU – torna-se especialmente necessário não apenas para fins de cobrir a responsabilidade que recai sobre as empresas, mas é igualmente importante para o desenvolvimento socioeconômico de toda a corporação, que estaria autovalorizando-se.

Muito tempo se passou até que as empresas enxergassem que ter seus empregados satisfeitos, alinhados com seus recursos humanos, é ganho certo e sinônimo de sucesso empresarial. Atualmente, mesmo com a disseminação das práticas de *downsizing*,⁴¹ o que se vê na prática são empresas que investem em seus recursos humanos, porém, algumas vezes, de forma equivocada.

Investimentos nos trabalhadores justificam-se pelo motivo de que a produtividade está diretamente relacionada com o bem-estar deles. Políticas internas tendem a ser mais efetivas do ponto de vista econômico-social, respondem melhor e mais rápido ao exercício

⁴¹ Em vernáculo significa “enxugamento do quadro de pessoal”.

dos fatores de responsabilidade social. Além do mais, as propostas de mudança realizadas de dentro para fora costumam ser mais fiéis à cultura da empresa. Assim também pensa Marcos César Amador Alves (2011, p. 46), ao dizer que “entre as diversas dimensões da responsabilidade social empresarial, aquela que evidencia maior proeminência em razão, até mesmo, das atividades corporativas em si, é a que se preocupa com o público interno e com as práticas trabalhistas que adotam seus fornecedores”.

Em entrevista concedida à *Revista GV-Executivo*, da Fundação Getúlio Vargas, realizada e editada por Isabella Vasconcelos e Pedro F. Bendassolli, o professor francês de gestão Jean-François Chanlat (2005, p. 49-53) fala sobre a responsabilidade social das empresas, o comportamento humano e os desafios na gestão de recursos humanos nas organizações, afirmando que:

Uma das facetas mais importantes da prática da responsabilidade social, por parte das empresas, são as políticas e ações focadas em seu próprio corpo de funcionários, que devem permear a concepção da gestão de pessoas na organização. (...) As empresas devem pensar no que elas podem fazer para melhorar a vida de seus funcionários, sobretudo em como melhorar as condições de trabalho em que elas vivem. Não há dúvida de que, se essas condições forem aprimoradas, o trabalhador terá maior satisfação e motivação, o que, por sua vez, terá grande impacto positivo na dinâmica da organização.

Com o foco na responsabilidade social interna, a empresa desenvolve ações sociais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho e obter ganhos de produtividade com uma equipe motivada, comprometida com o alcance dos resultados almejados, o que faz surgir uma nova cultura empresarial, centrada na valorização das ações sociais externas e na prática do voluntariado (MELO NETO; FROES, 2001, p. 88-89).

Humanizar as relações do trabalho nas empresas é uma exigência constitucional e de toda a ordem jurídica, tanto no plano nacional quanto internacional. Estudar a empresa a partir deste enfoque permite a interdisciplinaridade entre o Direito e a Ciência da Administração, em especial, a corrente que pauta pela denominada Gestão Por Valores que conduz à qualidade de vida tão desejada no mundo globalizado de início do século XXI. Adotar práticas voltadas ao trabalho humano decente, assim denominado pela OIT, propicia ganho para a empresa e para toda a rede (consumidores, fornecedores e governos) que se alimenta das externalidades positivas da atividade econômica.

Organizações que não se enquadram no perfil humanista exigido na era moderna correm o risco de não se estabelecerem no mercado em que atuam. Por isso, é cada dia mais

comum gestores optarem por contemplar ideais socialmente responsáveis no seio de seus organismos.

A empresa, além de difundir práticas sociais, geradoras de benefícios a todos ao seu redor, valoriza o trabalho de seus funcionários, que contentes, causam menos problemas e prejuízos à organização.

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

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

O investimento nos *stakeholders* internos começa na investigação de quais são suas principais demandas e interesses, pois a partir delas será possível definir o que pode ser feito para motivá-los a alcançar um desempenho elevado no trabalho diário e dar-lhes mais significado (DOLAN; GARCIA, 2006, p. 21).

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

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

4.2.4 Empresa e Interação com o Meio Ambiente

Cabe à empresa preocupar-se, também, com os impactos ambientais positivos e negativos da sua atividade produtiva, tentando elevar sua credibilidade e minimizar os

possíveis impactos sociais e ambientais causados. O tema da sustentabilidade empresarial observa, igualmente, o trinômio que serve como o caminho certo a ser transitado pelos gestores, propiciando a interação da economia e da sociedade com o meio ambiente, visando garantir o acesso das futuras gerações aos recursos naturais.

A sustentabilidade é traduzida como dever fundamental de, a longo prazo, produzir e partilhar o desenvolvimento limpo e propício à saúde, em todos os sentidos, não só no ambiental. Seja atuando de forma independente ou respondendo a outras demandas, quando se fala em sustentabilidade revelam-se ações de transformação das organizações do futuro que, aliadas aos Recursos Humanos, buscam melhorar as relações de trabalho, o cotidiano dos colaboradores, o clima organizacional e, sobretudo, orientar e capacitar os colaboradores para uma atuação sustentável não apenas no ambiente corporativo, mas também cotidiano.

Uma ação que ganhou notoriedade atualmente no Brasil foi a publicação da Lei nº 12.305/10 (BRASIL) que instituiu a Política Nacional de Resíduos Sólidos – PNRS. Nela, encontra-se a chamada gestão integrada do gerenciamento de resíduos sólidos. A responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos é definida como sendo o conjunto de atribuições individualizadas e encadeadas dos fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes, dos consumidores e dos titulares dos serviços públicos de limpeza urbana e de manejo dos resíduos sólidos para minimizar o volume de resíduos sólidos e rejeitos gerados, bem como para reduzir os impactos causados à saúde humana e à qualidade ambiental decorrentes do ciclo de vida dos produtos.

Desta forma, a empresa estaria assumindo o papel de interventora social na tutela do meio ambiente, pois traz para si a responsabilidade acerca da destinação de resíduos de produtos e embalagens que fabrica. Pelo sistema de logística reversa, a empresa seleciona um conjunto de ações, procedimentos e meios destinados a viabilizar a coleta e a restituição dos resíduos sólidos, para reaproveitamento, em seu ciclo ou em outros ciclos produtivos, ou outra destinação final ambientalmente adequada.

Organizações socialmente responsáveis e que praticam ações sustentáveis possuem maior longevidade no mercado e, por sua vez, conseguem selecionar e reter seus talentos de forma mais natural e efetiva.

A internalização da responsabilidade social nas empresas, com base nas dimensões social, ambiental e econômica, é o caminho a ser perseguido pela gestão das organizações que pretendem sobreviver. Ela propicia a interação com o meio ambiente, com vistas a garantir o acesso das futuras gerações aos recursos naturais e com o mercado, para preservar a competitividade e continuidade da organização e de seus colaboradores.

4.2.5 O Enfrentamento da Corrupção Empresarial

O aspecto do combate à corrupção nos negócios público-privados é tema dos mais importantes, recebendo previsão constitucional e, sobretudo, na recente Lei Anticorrupção. Por exercerem uma atividade estratégica, que facilita as práticas fraudulentas de desvios de dinheiro público, as empresas devem observar sua não participação em condutas corruptivas, realçando a moralidade e a probidade em seus atos.

Quando se fala no dever de moralidade, não se refere à moral comum, mas sim a uma moral jurídica. Esta deve ser paradigma para que o agente, como ser humano capaz, distinga, necessariamente, o bem do mal, o honesto do desonesto, o certo do errado. É este o sentido dos princípios constitucionais que integram o regime para a gestão pública.

O conceito de moralidade administrativa inclui o exemplo do bom administrador, ou seja, aquele que atua de modo objetivo, de forma a obter uma administração voltada unicamente para o interesse público. Este conceito abrange comportamentos éticos, atitudes corretas, honestas, límpidas, condizentes com o interesse público e, acima de tudo, a correta aplicação do dinheiro público.

Ao passo que a boa-fé também está em perfeita consonância com os valores constitucionais, pois é mecanismo de inserção de valores éticos no campo jurídico, a partir da vinculação de moralidade com boa-fé, é possível vislumbrar que a confiança é elemento essencial às relações comerciais.

A conceituação de moralidade administrativa é tarefa das mais difíceis, e raramente é recebida sem críticas. Para alguns estudiosos, como Celso Antônio Bandeira de Mello (2003, p. 109), é a ação do administrador com base em princípios éticos, com lealdade e boa-fé. Outros podem entender por acrescentar o dever de discricção, neutralidade, de impessoalidade e de denúncia de fatos ilícitos que tiverem conhecimento em razão de sua função.

Na concepção de José Afonso da Silva (1968, p. 145-148), existem duas espécies de imoralidade:

- a) O excesso de poder, quando há competência do agente público, porém é extrapolada, ou não há competência e o agente dissimulado invade competência alheia ou há competência, mas o ato extravasa seus limites; b) o desvio de finalidade quando há competência e o agente busca fins diversos

do interesse público ou pratica o ato com motivos estranhos ao interesse público.

Em posicionamento semelhante, advoga Hely Lopes Meirelles (1995, p. 83-85):

Tanto infringe a moralidade administrativa o administrador que, para atuar, foi determinado a fins imorais ou desonestos como aquele que desprezou a ordem institucional e, embora movido por zelo profissional, invade a esfera reservada a outras funções, ou procura obter mera vantagem para o patrimônio confiado à sua guarda.

Tal postura é possível na medida em que as empresas começam a adotar posicionamentos transparentes, probos, com vistas ao bem-estar da população e não somente o lucro, até tipo de lucro econômico surte efeitos inversos no seio da empresa, sentido por todos seus *stakeholders*. A solução é a empresa internalizar práticas de RSE, que visem à sustentabilidade nas relações público-privadas no Brasil e, quiçá, materializar a formação de uma rede para a prevenção e combate à corrupção.

A nova Lei Anticorrupção (BRASIL, Lei nº12.846/13), outrora comentada no tópico das normas brasileiras de combate à corrupção, delega para o setor privado a responsabilidade de prevenir a corrupção em todos os sentidos. Assim, o foco do legislador foi no papel a ser exercido pelas empresas, mudando a concepção comum de estabelecer regras voltadas somente ao funcionário público.

Especialmente no inciso VIII, do Art. 7º da Lei, visualiza-se a importância da prática do *compliance*, entendido este como atividades internas das empresas que incentivem ou favoreçam o cumprimento de normas e regulamentos, evitando o comprometimento da mesma com práticas ilícitas. No referido dispositivo, estabelece-se como um dos critérios a serem levados em consideração na aplicação de sanções às empresas, justamente, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.

Sem dúvida que a inclusão de tais iniciativas à gestão empresarial conseguirá promover uma cadeia de responsabilidade que atinge positivamente todos ao seu redor. Não por isso a empresa deixará de ser lucrativa. Ao contrário, como visto até aqui, empresas que conseguem implementar modelos de gestão sustentáveis, com propagação de valores bem definidos, aumentam sua capacidade econômica, cumprem as leis e geram efetividade nas dimensões social, ambiental e de combate à corrupção.

4.3 ATUAÇÃO COM O TERCEIRO SETOR

Um dos objetivos desta pesquisa foi analisar a sustentabilidade e a interação entre empresas, o Estado e a sociedade civil, visando materializar a conduta ética e os aspectos do Pacto Global da ONU dentro do território brasileiro. Dita interação é fruto do amadurecimento de consciência da sociedade contemporânea. A percepção deste fenômeno unificador de forças é inteiramente saudável ao desenvolvimento sustentável e auxilia as empresas a traçar metas responsáveis adotar uma Gestão Por Valores – GPV, inteiramente apropriada aos *stakeholders*.

Até aqui muito se falou sobre a atuação do Estado e das empresas e, neste momento, será considerada especialmente a atuação da sociedade civil, também chamada de terceiro setor ou de, simplesmente, organizações sociais.

4.3.1 Ascensão das Organizações Sociais e a Auto Avaliação via Indicadores de RSE

O economista e administrador Luiz Carlos Bresser Pereira, ao escrever sua obra *Reforma do Estado para a Cidadania: A reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional* (1998), debate sobre o assunto da Reforma Gerencial da Administração Pública brasileira ao final dos anos de 1990.

Neste livro, o autor argumenta que as organizações sociais ganhariam maior repercussão com a reforma, já que o Estado deixaria de prestar diretamente os serviços sociais e científicos, para repassá-las a entidades públicas não-estatais, entidades sem fins lucrativos, do terceiro setor. Além disso, a ampliação do setor público não-estatal ocorreria, também, a partir da sociedade e das empresas, que criam continuamente entidades dessa natureza (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 242).

As organizações sociais seriam classificadas como entidades públicas de direito privado que celebram contrato de gestão com o Estado dos serviços sociais e científicos e, por isso, receberiam verba do orçamento público para custear, total ou parcialmente, suas atividades.

Nas palavras de Bresser Pereira (1998, p. 235):

Ao serem qualificadas como organizações sociais, as novas entidades públicas, mas de direito privado, poderão celebrar um contrato de gestão com o respectivo ministério supervisor e terão direito de participar do orçamento do Estado. Em princípio, qualquer entidade pública não-estatal poderá ser qualificada como organização social, desde que cumpra os requisitos necessários. E no futuro isso deverá ocorrer para as instituições prestadoras de serviços mais significativas do setor público não-estatal. Em primeiro momento, entretanto, a política do governo será limitar essa qualificação às entidades que possam absorver as atividades não-exclusivas do Estado executadas atualmente por entidades estatais.

Na opinião deste autor, no capitalismo contemporâneo, deixa-se de lado a divisão clássica em Direito Público e Privado, para incluir outras formas de propriedade, nascendo a seguinte divisão: i) propriedade privada voltada para a realização do lucro (empresa); ii) propriedade privada voltada para consumo privado (família); iii) propriedade pública estatal; iv) propriedade pública não-estatal; v) propriedade corporativa, que abrange os sindicatos, associações de classes e clubes (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 236).

Neste momento, interessa a (iv) propriedade pública não-estatal, pois é aquela que, embora buscando interesse geral, não faz parte do aparelho do Estado e se subordina ao Direito Privado, enquanto forma de controle social e enquanto produção de bens e serviços sociais e científicos. Assim, segundo Bresser Pereira (1998, p. 237), o espaço público não-estatal é dividido do seguinte modo:

Podemos ver o público não-estatal enquanto forma de controle social e enquanto produção de bens e serviços sociais e científicos. Nesta segunda acepção, podemos encontrar os seguintes tipos de Organizações Públicas Não-Estatais – OPNEs: as comunidades de moradores (*grossroots*), que estão na confluência entre a propriedade pública não-estatal e a propriedade corporativa; as entidades de caridade; as organizações de classe média vocacionadas para o controle social mas que geralmente também produzem serviços chamadas ONGs (organizações não-governamentais); as fundações, geralmente criadas por empresas ou por capitalistas, voltadas para a realização de serviços sociais ou para o financiamento de outras atividades de interesse público; e finalmente as instituições escolares, universitárias, de pesquisa e hospitalares constituídas como fundações ou como sociedades civis, que podemos chamar de Organizações de Serviços Públicos Não-Estatais – OSPNEs.

Em reverência ao modelo de OSPNEs, que implica a necessidade de a atividade ser controlada de forma mista pelo mercado e pelo Estado – a cobrança deste último é eventual e pode não acontecer – destaca-se a atuação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização brasileira sem fins lucrativos, caracterizada como organização da

sociedade civil de interesse público – Oscip. Participa ativamente do movimento do Pacto Global e ajuda na criação e fortificação dos programas de responsabilidade corporativa e ética empresarial dentro e fora do país, tendo grande representatividade na América Latina.

Fundado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, dentre eles o empresário israelense naturalizado brasileiro, OdedGrajew, o Instituto Ethos recebe apoio do governo brasileiro e tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa (SOBRE..., 2015).

No ano de 2000, o Instituto Ethos lançou no Brasil os indicadores da responsabilidade social empresarial, caracterizados por serem uma ferramenta de aprendizado e avaliação da gestão empresarial, no que se refere à incorporação de práticas de responsabilidade social ao planejamento estratégico e ao monitoramento e desempenho geral da empresa.

Por via dos indicadores RSE, como o próprio nome sugere, a sociedade civil fixa alguns parâmetros de responsabilidade social empresarial que servem para que as empresas façam uma fiel ponderação acerca de seus métodos e modalidade de gestão, na tentativa de aproximar-se, cada vez mais, da consciência social. Portanto, trata-se de um instrumento de auto-avaliação e aprendizagem de uso essencialmente interno à empresa.

A partir desses indicadores, que são, em verdade, ferramentas procedimentais, dá-se a possibilidade de a empresa criar um autodiagnóstico de uma gestão socialmente responsável, que, por conseguinte, guia para a elaboração de um Plano de Responsabilidade Social com base no diagnóstico obtido.

A utilização dos indicadores de responsabilidade social empresarial permite, entre outras coisas, conhecer a situação de um processo, administrar suficientemente os recursos, realizar ações corretivas, reduzir os riscos de gestão, melhorar a tomada de decisões etc.

A disseminação dos indicadores no Brasil serviu de referência para que outras organizações de RSE na América Latina desenvolvessem seus próprios indicadores. Foi por meio destas experiências que o PLARSE⁴² instituiu o projeto cunhado Indicadores RSE, que

⁴² O Programa Latino-Americano de Responsabilidade Social Empresarial – PLARSE foi criado em 2008 pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social, em parceria com a Fundação Avina, a Organização Intereclesiástica de Cooperação para o Desenvolvimento – ICCO e o Fórum Empresa. O programa reúne participantes da sociedade civil da América Latina, entre eles o ADEC (Paraguai), o IARSE (Argentina) e o próprio Instituto Ethos brasileiro. O objetivo deste programa é fortalecer o movimento de responsabilidade social empresarial na América Latina, por meio do compartilhamento de conhecimento e experiências entre as organizações participantes e pela consolidação de parcerias que contribuam para a criação de um ambiente favorável à gestão socialmente responsável na região.

visa à padronização dos indicadores e ao alinhamento de conceitos e metodologias entre os países latino-americanos.

Organizações de RSE de outros países participantes do PLARSE tomam como base os indicadores Ethos de RSE e os formatam, de modo a contemplar tanto os aspectos comuns do contexto latino-americano (conteúdo geral), quanto as realidades específicas do contexto de cada país (conteúdo local).

No Brasil, os indicadores Ethos de Responsabilidade Social foram divididos em quatro dimensões que comportam: i) dimensão visão e estratégica; ii) dimensão governança e gestão; iii) dimensão social, e; iv) dimensão ambiental. Dentro de cada um desses grupos foram escolhidos alguns indicadores de conteúdo comum ou geral para servirem de análise, a seguir expostos (INDICADORES ETHOS, 2014):

- a) Compromissos éticos – com relação à abrangência de valores e princípios éticos.
- b) Relações com a concorrência – quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações do mesmo propósito.
- c) Valorização da diversidade – reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade.
- d) Compromisso com a não-discriminação e promoção da equidade racial – considerando os atos de discriminação e as desvantagens que caracterizam a situação da população de diferentes origens raciais e étnicas.
- e) Cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho – visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança.
- f) Compromisso com a melhoria da qualidade ambiental – para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades.
- g) Gerenciamento dos impactos sobre o meio ambiente e do ciclo de vida de produtos e serviços – considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços.
- h) Trabalho forçado (ou análogo ao escravo) na cadeia produtiva – nas suas relações com fornecedores e parceiros.
- i) Excelência no atendimento – quanto ao seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente.
- j) Práticas anticorrupção – capacitando seus empregados sobre integridade e combate à corrupção, bem como, acompanhamento das áreas mais suscetíveis à corrupção.

A partir deles, verifica-se que até mesmo os indicadores de RSE elaborados e difundidos pelo Terceiro Setor estão em harmonia com as diretrizes do Pacto Global da ONU. Analogicamente, é possível notar que os indicadores também acompanham os preceitos constitucionais, ou seja, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, os princípios das relações internacionais, bem como os fundamentos e princípios gerais da

atividade econômica. Eles convergem para criar no cenário privado, também, um paradigma constitucional, que afere a responsabilidade social empresarial.

O primeiro indicador (a) demonstra a preocupação pelos princípios e valores éticos constitucionalmente defendidos, com referência expressa na Constituição Federal de 1988 (BRASIL), no Art. 170, quando dita que o ordenamento econômico deve se fundar na livre iniciativa e na transparência de seus atos, convergindo para a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social.

No segundo indicador (b), é descarada sua semelhança com o inciso IV, do Art. 170, da CF/88. A livre concorrência é um dos princípios mais caros da ordem econômica, pois assegura a inserção de qualquer indivíduo na atividade econômica brasileira. A mesma Carta Magna reprime o abuso do poder econômico e a concorrência desleal no Art. 173, § 4º, pelo que se extrai a afinidade destes preceitos legais ao indicador RSE.

O indicador (a) está implicitamente contido nos princípios do Pacto Global da ONU, pois a partir de uma interpretação sistêmica, é possível notar que as diretrizes do Pacto convergem para valorização da ética e respeito ao ordenamento jurídico-econômico.

Ao passo que a valorização da diversidade e a não-discriminação étnica ou racial, como apontam o terceiro e quarto indicadores selecionados (c) e (d), são densamente buscadas pela Carta Maior. Não obstante outras menções dispersas, tais orientações são encontradas nos fundamentos de cidadania e dignidade da pessoa humana do Art. 1º da CF/88, nos objetivos de erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como no de extirpar preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, incisos III e IV, respectivamente, do Art. 3º, da CF/88. Tem ainda relação expressa com o inciso VII, do Art. 170, da Carta Maior, no princípio econômico de redução das desigualdades sociais e regionais.

Não diferente, o Pacto Global incita a proteção aos direitos humanos, prevista em seus princípios 1º e 2º, alertando para que as empresas se preocupem em não participar na violação destes direitos. Ao tratar dos direitos humanos, o Pacto Global quis também realizar tutela aos direitos dos consumidores. Ao mesmo tempo em que o indicador (i) cultua a excelência no atendimento ao consumidor, que condiz fielmente com a defesa do consumidor, princípio básico da ordem econômica social, cultivado no Art. 5º, XXXII, da CF/88. A defesa do consumidor também foi elevada à condição de princípio da ordem econômica, no inciso V, Art. 170, da Carta Magna.

Os indicadores Ethos que instituem cuidados com saúde, segurança e condições dos trabalhadores e aquele que mede a existência de trabalho forçado ou análogo ao escravo (e) e

(h), têm paradigma constitucional no *caput* do Art. 170, na expressão de que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, assim como no princípio econômico da busca do pleno emprego inferido no inciso VIII, do mesmo artigo. Não diferente, o Art. 1º da CF/88 traz os valores sociais do trabalho no inciso IV, como um princípio fundamental da República constituída. Voltando os olhos ao Pacto Global da ONU, entre os princípios 3º e 6º, há literal proteção aos trabalhadores, que vai desde a preservação do direito de associação coletiva até o combate ao trabalho infantil, escravo e à discriminação no emprego.

A proteção e preservação do meio ambiente, para as presentes e futuras gerações, mereceram alusão nos indicadores (f) e (g). No texto constitucional, a preocupação com o meio ambiente ganhou um capítulo exclusivo (Art. 225, CF/88). Já no capítulo da ordem econômica, dentre os princípios no inciso VI, do Art. 170, tem-se a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado, conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços de seus processos de elaboração e prestação. Por sua vez, o Pacto Global separou os princípios 7º ao 9º para tratar da tutela do meio ambiente ecologicamente equilibrado, fazendo menção, inclusive, à promoção de tecnologias para incentivo à responsabilidade ambiental.

Os indicadores (b) e (j) procuram definir o que a empresa faz ou pode fazer para o combate à corrupção e preservação da livre concorrência, de forma proba e leal, que igualmente conserva previsão constitucional nos Art. 3º, inciso I, quando fala da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como no Art. 170, inciso IV, que trata da ordem econômica, ambos da CF/88. A Lei Anticorrupção de 2013 também ingressa nesse plano para exigir que as empresas exerçam suas atividades com gestões eficientes, sem envolvimento em fraudes e outras formas de lesão ao patrimônio público. Ao passo que no Pacto Global, o princípio 10º, e último, diz respeito ao combate à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Os indicadores mostram-se, de certa forma, reflexos do que já foi construído internacionalmente pelo Pacto Global e adotado na forma de fundamentos que constituem a República Federativa do Brasil, nos ditames da CF/88.

Por meio dos parâmetros impostos pela iniciativa privada, como os indicadores de RSE, conclui-se possuir uma inter-relação íntima entre eles, o Pacto Global da ONU e as disposições constitucionais brasileiras. Esta análise indica haver campo suficiente para o desenvolvimento das empresas, conforme parâmetros éticos e sustentáveis.

Por meio dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, as empresas conseguem realizar uma autoavaliação e conseqüente diagnóstico de gestão socialmente responsável. Tratam-se, portanto, de paradigmas criados para aferir o nível de

responsabilidade social dentro das empresas e que estão conforme as referências jurídicas, legitimando-as, também, sob este aspecto.

4.3.2 Organizações Sociais e Certificação

Cultivam-se no Brasil outros exemplos de Organizações Sociais do Terceiro Setor que destinam seus interesses aos negócios empresariais e à melhoria da qualidade de vida da população.

O Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS, 2015) também se enquadra como organização da sociedade civil de interesse público – OSCIP e tem foco em apoiar o investimento social privado para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e sustentável. Referido investimento é a alocação voluntária e estratégica por parte da empresa de recursos financeiros, técnicos, gerenciais ou em espécie voltada para o interesse público.

Desde 2001, existe no país a ONG Repórter Brasil (2015), fundada por jornalistas, cientistas sociais e educadores com o objetivo de fomentar a reflexão e ação sobre a violação aos direitos fundamentais dos povos e trabalhadores no Brasil. Seu trabalho tem mostrado repercussão no cenário nacional, sendo fonte segura de informações sobre o trabalho escravo e infantil. Em meados de 2013, esta ONG publicou um trabalho intitulado “Brasil livre de trabalho infantil”, que escutou aproximadamente sessenta profissionais da área, entre professores, pesquisadores, auditores-fiscais do trabalho e procuradores do trabalho.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, fundada em 28 de setembro de 1940, ao contrário do que as pessoas pensam, não é um órgão público ou equivalente a este, não sendo tampouco considerada uma Autarquia Especial, mas tão-somente uma associação civil reconhecida de utilidade pública pela Lei nº 4.150, de 21 de novembro de 1962 (BRASIL), que dispõe no Art. 5º:

A “ABNT” é considerada como órgão de utilidade pública e, enquanto não visar lucros, aplicando integralmente na manutenção de sua administração, instalações, laboratórios e serviços, as rendas que auferir, em seu favor se manterá, no Orçamento Geral da República, dotação não inferior a dez milhões de cruzeiros (Cr\$10.000.000,00).

Este órgão recebe verba pública para exercer a atividade de padronização e normalização técnica no Brasil, fornecendo a base necessária para o desenvolvimento tecnológico do Brasil. Segundo consta em seu sítio eletrônico (ABNT, 2015), ela é responsável pela publicação das Normas Brasileiras – ABNT NBR, elaboradas por seus Comitês Brasileiros, Organismos de Normalização Setoriais, Comissões de Estudo Especiais. Desde 1950, a ABNT atua também na avaliação da conformidade e dispõe de programas para a certificação de produtos, sistemas e rotulagem ambiental. Esta atividade está fundamentada em guias e princípios técnicos internacionalmente aceitos e alicerçada em uma estrutura técnica e de auditores multidisciplinares, garantindo credibilidade, ética e reconhecimento dos serviços prestados.

Nesse sentido, a ABNT promove a certificação das empresas no Brasil que queiram empreender uma estratégia empresarial de gestão socialmente responsável. Exemplos disso são as certificações ABNT NBR 16001 e a SA 8000.

De acordo com Hamilton Chelegon (2008),⁴³ a SA 8000 é uma certificação de caráter multinacional lançada em 1997 pela SAI (*Social Accountability International*, antiga *Council on Economic Priorities Accreditation Agency - CEPAA*)⁴⁴ com conceitos muito fortes de proteção à criança e ao trabalhador em regime semiescravo, à saúde, à segurança e à discriminação. É a primeira certificação internacional de responsabilidade social e seu principal objetivo é garantir os direitos dos trabalhadores, tendo por base os padrões da OIT. A norma analisa os seguintes critérios para expedição de certificações: i) trabalho infantil; ii) trabalho forçado; iii) saúde e segurança; iv) liberdade de associação e negociação coletiva; v) discriminação; vi) práticas disciplinares; vii) horários de trabalho; viii) remuneração; ix) sistemas de gestão.

⁴³ Artigo extraído da internet e, por isso, não consta o número da página consultada.

⁴⁴ Em tradução livre para o português, significa: “Responsabilidade Social Internacional” e “Agência de Aconselhamento em Prioridades Econômicas de Credenciamento”

Já a NBR 16001 – Responsabilidade social – Sistema de gestão – é uma norma criada pela ABNT, tendo sua primeira edição lançada em 2004 e sua segunda versão em julho de 2012, e foi construída com base na diretriz internacional ISO 26000.⁴⁵ A norma brasileira NBR 16001, além de conter os critérios da SA 8000, reúne um conjunto de requisitos associados à ética, cidadania, direitos humanos e desenvolvimento sustentável e foi elaborada de modo a ser aplicável a todos os tipos e portes de organizações, ajustando-se às diferentes condições geográficas, culturais e sociais do país.

Qualquer tipo de organização – não apenas empresas – deve definir sua política de Responsabilidade Social e, em função dela, criar sistemas de planejamento, de implementação, de comunicação, documentação, medição, análise e proposição de melhorias.

Segundo consta no sítio eletrônico do Inmetro (2015), a aplicação da norma NBR 16001 demonstrará ao mercado que as organizações existem não somente para explorar os recursos econômicos e humanos, mas também para contribuir com o desenvolvimento social, por meio da realização profissional de seus colaboradores e da promoção de benefícios ao meio ambiente e às partes interessadas.

Assim, a NBR 16001 contempla alguns critérios de suma importância dentro do conceito de Responsabilidade Social. São eles: a) boas práticas de governança; b) combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção; c) práticas leais de concorrência; d) direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; e) direitos do trabalhador, incluindo o da livre associação, da negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; f) promoção da diversidade e combate à discriminação cultural, de gênero, de raça/etnia, de idade e de pessoas com deficiência; g) compromisso com o desenvolvimento profissional; h) promoção da saúde e segurança; i) promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros; j) proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; l) ações sociais de interesse público.

⁴⁵ Com a finalidade de criar uma norma de referência mundial, após cinco anos de trabalho intenso que envolveu cerca de 450 especialistas de 99 países, a Norma Internacional de Responsabilidade Social, ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social – foi publicada no dia 1º de novembro de 2010. O Brasil ocupou a presidência do Comitê Mundial da ISO de Responsabilidade Social na pessoa de Jorge Cajazeira. O documento tem como objetivo traçar diretrizes para ajudar todos os tipos e portes de organizações (pequenas, médias e grandes) e de todos os setores (governo, ONGs e empresas privadas) na implantação e desenvolvimento de políticas baseadas na sustentabilidade. A ISO 26000 é composta por sete princípios, quais sejam: responsabilidade, transparência, comportamento ético, consideração pelas partes interessadas, legalidade, normas internacionais e direitos humanos. A norma ISO 26000 seleciona temas básicos a serem atacados: a) meio ambiente; b) direitos humanos; c) práticas de trabalho; d) práticas leais de operação; e) governança organizacional; f) desenvolvimento social, e; g) questões relativas aos consumidores.

A NBR 16001 mostra-se mais abrangente do que a SA 8000, pois a primeira alberga não só o público interno da empresa, mas os externos também, como a comunidade, o governo e a sociedade.

O destaque dado a estas entidades do Terceiro Setor, entre tantas outras, somente reafirma o importante papel assumido pelas organizações sociais na reforma do Estado, tal como identificou Bresser Pereira. São elas detentoras de boa parte do que se produz a respeito de gestão ética e RSE, promovendo e efetivando a sustentabilidade empresarial.

5 CONCLUSÃO

As análises expostas nesta pesquisa acerca da atual visão sobre os negócios privados atrelados ao agir ético, a influência da globalização nas relações sociais e a busca de paradigmas internacionais de sustentabilidade para a atividade empresarial possibilitam as seguintes conclusões:

1) Em tempos de globalização é preciso olhar a empresa a partir da sua integração social, que transcende a esfera legal e econômica para atingir aspectos culturais, sociais e ambientais. Esta visão leva em consideração a importância que as empresas representam na atualidade, definidas quase como um organismo vivo, promotoras do bem-estar social e responsáveis por satisfazer inúmeras expectativas da sociedade contemporânea.

2) O capitalismo moderno não pode se deixar mover pela busca exclusiva por índices numéricos quantitativos de eficácia e lucratividade. Por isso, hoje, altera-se a racionalidade econômica tradicional para incluir índices de qualidade socioambiental, traduzidos por condutas ético-sociais e ético-ambientais.

3) Mas este “dever ser” ético, como visto no trabalho, nem sempre é fácil de ser implementado dentro dos negócios. Em verdade, o desafio constante dos empresários é justamente adotar uma gestão por valores éticos, quando se cobra deles a busca desenfreada pelo reconhecimento, manutenção do *status*, prestígio, lucratividade e poder, ao mesmo tempo em que os Estados e a sociedade aguardam uma posição mais firme das empresas no sentido de cumprirem parcela da responsabilidade pelos desígnios sociais.

4) O agir ético empresarial contemporâneo tem fundamento na CF/88 ao determinar que o Estado tutela somente a propriedade que cumpre função social, alcançando a propriedade empresarial. Função social no Brasil é um dever legal (Art. 170, III, da CF/88), ao passo que a responsabilidade social é o real comprometimento, de forma espontânea, com o desenvolvimento sustentável. A responsabilidade social corporativa traz em seu cerne compromissos com a construção de uma economia global mais próspera e socialmente mais justa, valores também demarcados pela sustentabilidade.

5) No sentido de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios de valores fundamentais e internacionalmente aceitos, estudou-se o Pacto Global da ONU, apresentado à comunidade internacional em 2000. Nele constam dez princípios pelos quais as empresas devem caminhar, nas áreas de direitos humanos, meio ambiente, relações de trabalho e combate à corrupção. A adesão ao Pacto Global é voluntária.

Entretanto, medidas como esta têm ganhado relevância, pois os descumpridores das diretrizes de um crescimento sustentável acabam por sofrer repressão da mídia e dos consumidores, além do sentimento de auto-reprovação moral.

6) Embrenhando-se no estudo do ordenamento jurídico brasileiro, analisou-se quais normas dão alicerce aos quatro aspectos trazidos pelo Pacto Global da ONU. No primeiro aspecto que faz alusão aos direitos humanos, analisou-se, por exemplo, a evolução das constituições brasileiras no tocante aos direitos fundamentais e a importância do Código de Defesa do Consumidor de 1990 (direitos transindividuais) para o aperfeiçoamento das relações do consumo.

7) Com relação ao aspecto dos direitos trabalhistas, considerou-se as principais normas voltadas à valorização do trabalho humano, a começar pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Analisou-se a Lei da Greve (BRASIL, Lei nº 7.783/89) na seara dos direitos coletivos. Destaque para a Emenda Constitucional nº 81 que ajudará no combate do trabalho escravo. As disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente para a abolição do trabalho infantil e a Lei nº 9.029/95 que proíbe algumas práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

8) Em pertinência ao aspecto da tutela ambiental, destacaram-se a Lei nº 6.938/81, a Lei nº 7.802/89, e a Lei nº 12.305/10, que dispõem, respectivamente, sobre: a Política Nacional do Meio Ambiente; a pesquisa, produção e comercialização de Agrotóxicos e, por fim, a Política Nacional de Resíduos Sólidos. Estas normas, citadas de modo ilustrativo, contribuem significativamente para promover a sustentabilidade ambiental no Brasil.

9) Frente ao aspecto do combate à corrupção empresarial, foram analisadas as condutas antijurídicas punidas criminalmente, em especial as ilicitudes previstas no Código Penal brasileiro (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848/40) e as condutas qualificadas como infração, punidas via processo administrativo, que levam em conta, por exemplo, a Lei de Licitações (BRASIL, Lei nº 8.666/93) e a Lei Anticorrupção (BRASIL, Lei nº 12.846/13).

10) A efetividade da função social e da responsabilidade social empresarial conquista-se pela atuação em conjunto do Estado, empresas e da sociedade civil. Neste caso, dedicou-se a atuação do terceiro setor, em que estão as instituições sem fins lucrativos.

11) Quanto à atuação estatal no âmbito Legislativo, ficou demonstrado que o Brasil está conforme a normatividade do Pacto Global em todos os seus aspectos. Quanto ao aspecto a atuação do Executivo, cuja atribuição consiste em construir estruturas para a efetividade do cumprimento do que compete ao Estado, pode-se afirmar que está aquém do ideal, embora, recentemente, tenha avançado em políticas tal qual a da criação de cadastros de empresas

inidôneas por utilizar mão de obra equiparada ao trabalho escravo, que atuam em desrespeito às leis ambientais, bem como aquelas envolvidas em corrupção. A publicidade destas informações é essencial para que os consumidores possam ser mais seletivos e busquem um consumo que prestigie aquelas empresas que compõem a rede de sustentabilidade. Quanto à atuação do Poder Judiciário em defesa da sociedade, foi visto que suas decisões têm dado resultado positivo, uma vez que as empresas que não se adequarem às leis brasileiras, a exemplo daquelas que desrespeitam direitos trabalhistas ou causam danos ao meio ambiente, sofrerão com a eficácia compulsória, já que os tribunais não podem recusar a aplicação das normas em vigor.

12) Importa às empresas adotar condutas responsáveis, de bases éticas e valoradas por uma gestão que una os elementos confiança, transparência e diálogo. Isto não quer dizer que os empresários devem abdicar do lucro, pois sem ele perde-se a principal finalidade da atividade empresária. Quando uma organização, especialmente as empresas, foca em uma Gestão Por Valores – GPV, comprometida com seus *stakeholders* e atuando com programa de *compliance*, consegue: i) internalizar em sua atividade práticas de dimensão social, em cada um dos aspectos destacados pelo Pacto Global; ii) considerar o que é eticamente apropriado para atribuir eficácia aos seus negócios; iii) operar nos estritos termos legais, e; iv) incrementar suas relações comerciais.

13) Isto tudo sem esquecer da consciência social e do trabalho realizado pelas entidades públicas não-estatais, sem fins lucrativos, representadas pelas organizações sociais e entidades do terceiro setor. Tais entidades, após a Reforma do Estado brasileiro no final da década de 1990, celebram contrato de gestão com o Estado, do qual recebem orçamento, para execução de serviços sociais e científicos. Pelo enfoque da pesquisa, destaca-se o trabalho promovido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (Oscip), que auxilia na promoção de condutas éticas empresárias, materializando a cada dia os anseios modernos de criar empresas que se preocupam com seus rendimentos, mas também com a propagação de parâmetros sustentáveis, conforme paradigmas do Pacto Global.

Considerando as análises realizadas na pesquisa pode-se afirmar que o Brasil tem todas as condições jurídicas para ser considerado um Estado conforme as diretrizes do Pacto Global. Sendo assim, as empresas que aqui estão ou pretendem se estabelecer têm um ambiente que possibilita segurança jurídica, no sentido de clareza quanto ao seu agir em favor da sustentabilidade econômica, social e ambiental. A efetividade de todas as conquistas normativas dependerá da atuação firme do Estado por meio do Executivo e Judiciário, da atuação das empresas por meio da proposta da Gestão por Valores e da atuação da sociedade

civil, tanto das instituições que promovem ou não as certificações por condutas sustentáveis e, especialmente, da sociedade civil dos consumidores que são fundamentais quando prestigiam empresas de agir ético.

REFERÊNCIAS

- ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Notas Introdutórias à Ética Jurídica*. São Paulo: Desafio Cultural, 2002.
- ADEODATO, João Maurício. *Ética e Retórica para uma teoria da dogmática jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2006.
- ALVES, Marcos César Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.
- ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. *Fundamentos de ética empresarial e econômica*. São Paulo: Atlas, 2003.
- ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- AUBIN, Emmanuel. *Droit de La Fonction Publique*. Paris: Gualino Éditeur, 2001.
- BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática*. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BAUMANN, Renato (org). Uma visão econômica da globalização. In: *O Brasil e a economia global*. Rio de Janeiro: Elsevier: SOBEET, 1996.
- BECK, Ulrich. *O que é a globalização? Equívocos do globalismo respostas à globalização*. São Paulo: Paz e terra, 1999.
- BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcellos e. *Código brasileiro de defesa do consumidor comentado pelos autores do anteprojeto*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
- BENNWART JÚNIOR, Clodomiro J.; DE SOUZA BENNWART, Michele C. Aspectos normativos da responsabilidade social na cultura empresarial. In: BENNWART JÚNIOR, Clodomiro J; FERES, Marcos Vinício C.; KEMPFER, Marlene (Orgs.). *Direito e inovação: estudos críticos sobre estado, empresa e sociedade*. Juiz de Fora: UFJF, 2013.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria da norma jurídica*. Bauru: EDIPRO, 2001.
- BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Reforma do Estado para a Cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional*. São Paulo: Ed. 34; Brasília: ENAP, 1998.
- BRETON, Binka Le. *Vidas Roubadas: A escravidão moderna na Amazônia brasileira*. Tradução de Maysa Monte Assis. São Paulo: Loyola, CPT, 2002.
- CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Tratado de direito internacional dos direitos humanos*, vol. III. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Direito do Consumidor*. São Paulo: Atlas, 2011.

CHARBONNEAU, Paul-Eugène. *Entre capitalismo e socialismo: a empresa humana*. São Paulo: Pioneira, 1983.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. *Ética: direito, moral e religião no mundo moderno*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CORTINA, Adela. *Ética aplicada y democracia radical*. Madri: Tecnos, 2001.

_____. *Ética de la Empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid: Trotta, 2008.

CRETELLA NETO, José. *Curso de Direito Internacional Econômico*. São Paulo: Saraiva, 2012.

DA SILVA, José Afonso. *Ação Popular Constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1968.

_____. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 2007.

DE JESUS, Damásio. *Crimes de corrupção ativa e tráfico de influência nas transações comerciais internacionais*. São Paulo: Saraiva, 2003.

DE MORAES, Alexandre. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral*. São Paulo: Atlas, 2011.

DE LUCCA, Newton. *Da ética geral à ética empresarial*. São Paulo: QuartierLatin, 2009.

DE OLIVEIRA, Fábio Risério Moura. *Relações públicas e a comunicação na empresa cidadã*. In: *Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Peirópolis, 2002.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. São Paulo: Atlas, 1997.

DOLAN, Simon L.; GARCIA, Salvador. *Gestão por valores*. Porto: BioRumo, 2006.

ESTERCI, Neide. *Escravos da desigualdade: estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje*. Rio de Janeiro: CEDI, Koinonia, 1994.

ESTIGARA, Adriana; PEREIRA, Reni; LEWIS, Sandra A. L. Barbon. *Responsabilidade social e incentivos fiscais*. São Paulo: Atlas, 2009.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2012.

FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FRIEDMAN, Milton. *Capitalismo e Liberdade*. Rio de Janeiro: Artenova, 1977.

GARCÍA-MARZÁ, Domingo. *Ética empresarial: do diálogo à confiança na empresa*. Pelotas, Educat, 2008.

GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

GOMES, Sergio Alves. *Hermenêutica Constitucional: Um contributo à construção do estado democrático de direito*. Curitiba: Juruá, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: parte geral*. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUERRA, Sidney. *Direitos humanos & cidadania*. São Paulo: Atlas, 2012.

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

HÖFFE, Otfried. *Derecho Intercultural*. Tradução por Rafael Sevilla. Barcelona, Gedisa, 2008.

IANNI, Octavio. *A Era do Globalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

_____. Octavio. *Teorias da globalização*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL.

Responsabilidade Social Empresarial nos Processos Gerenciais e nas Cadeias de Valor. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

KEMPFER, Marlene. Segurança humana e o dever jurídico das empresas brasileiras. In: KEMPFER, Marlene; BELLINETTI, Luiz Fernando (Orgs.). *Estudos em direito negocial*. Curitiba: CRV, 2011.

LAJUGIR, Joseph. *Os sistemas econômicos*. São Paulo: Pensamento, 1971.

LEUZINGER, Márcia Dieguez. CUREAU, Sandra. *Direito ambiental*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

LUSTOSA, Maria Cecília. *Industrialização, meio ambiente, inovação e competitividade*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MARQUESI, Roberto Wagner. *Direitos reais agrários & função social*. Curitiba: Juruá, 2006.

MASSON, Cleber. *Direito Penal Esquematizado: parte especial, arts. 213 a 359-H*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

MAZUOLLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1995.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 2003.

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

MONREAL, Eduardo Novoa. *O direito como obstáculo à transformação social*. Tradução de Gérson Pereira dos Santos. Porto Alegre: Fabris, 1988.

MOURA, Flávia de Almeida. *Escravos da precisão*. São Luís: EDUFMA, 2009.

NEIVA, José Antonio Lisboa. *Improbidade Administrativa*. Niterói: Impetur, 2009.

NEVES, João César das. *Introdução à ética empresarial*. Cascais: Princípia, 2008.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e direito constitucional internacional*. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. Trabalho escravo e degradante como forma de violação dos direitos humanos. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (orgs.). *Trabalho Escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006.

PIZZI, Jovino. Apresentação. In: GARCÍA-MARZÁ, Domingo. *Ética empresarial: do diálogo à confiança na empresa*. Pelotas, Educat, 2008.

_____. Crítica. In: *Revista de Filosofia*. Universidade Estadual de Londrina. Londrina: CEFIL, v. 11, n. 34, ISSN 1413-404, 2006.

_____. Responsabilidade social, liberalismo e a interpelação moral frente à progressiva perda da solidariedade. In: BENNWART JÚNIOR, Clodomiro J; FERES, Marcos Vinício C.; KEMPFER, Marlene (Orgs.). *Direito e inovação: estudos críticos sobre estado, empresa e sociedade*. Juiz de Fora: UFJF, 2013.

RAMONET, Ignacio. Globalização, ética e empresa. In: CORTINA, Adela (Org.). *Construir confiança: ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações*. São Paulo: Loyola, 2007.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. São Paulo: Saraiva, 2001.

REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*. São Paulo: Saraiva, 2005.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquemático*. São Paulo: Método, 2014.

REZEK, José Francisco. *Direito Internacional Público: curso elementar*. São Paulo: Saraiva, 2011.

SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento incluyente, sustentável e sustentado*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SANDRONI, Paulo. *Novíssimo dicionário de economia*. São Paulo: Best Seller, 1999.

SCHMIDHEINY, Stephan. *Mudando o rumo: uma perspectiva empresarial global sobre desenvolvimento e meio ambiente*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1992.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SINGER, Paul. *O capitalismo: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica*. São Paulo: Centrais Impressoras Brasileiras, 1991.

SZTAJN, Rachel. *Teoria Jurídica da Empresa: atividade empresária e mercados*. São Paulo: Atlas, 2004.

SWEEZY, Paul M. *Capitalismo moderno*. Rio de Janeiro: Graal, 1977.

TENÓRIO, Fernando G. (Org.). *Responsabilidade Social Empresarial: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TERÇAROLLI, Carlos Eduardo. *Improbidade administrativa no exercício das funções do Ministério Público*. Curitiba: Juruá, 2006.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: responsabilidade civil*. São Paulo: Atlas, 2014.

VINHA, Valéria da. As Empresas e o Desenvolvimento Sustentável: da eco-eficiência à responsabilidade social corporativa. In: May, P. (org.) *Economia do Meio Ambiente: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

WHITAKER, Maria do Carmo. *Aspectos morais e éticos: depoimentos e experiências*. São Paulo: DVS Editora, 2007.

ENDEREÇOS ELETRÔNICOS CONSULTADOS

A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS: um guia interpretativo. Disponível em: <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/1017452/link_page_view>. Acesso em 15.fev.15.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS– ABNT. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/abnt/conheca-a-abnt> >. Acesso em 11.fev.15.

AUMENTA A MÃO DE OBRA ESCRAVA NO BRASIL. Disponível em: <<http://portogente.com.br/noticias-do-dia/aumenta-a-mao-de-obra-escrava-no-brasil-51326>>. Acesso em: 15.fev.15.

AVANÇA DESAPROPRIAÇÃO INÉDITA DE TERRA POR INTERESSE SOCIAL. 2008. Disponível em: < <http://www.trabalhoescravo.org.br/noticia/31>>. Acesso em 15.fev.15.

AVANÇOS NOS INDICADORES DE TRABALHO DECENTE NO BRASIL É TEMA DE RELATÓRIO INÉDITO DA OIT. 19.jul.12. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/876>>. Acesso em: 22.fev.15.

BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financeiro/Produtos/FINEM/investimentos_sociais.html>. Acesso em 15.fev.15.

BRASIL, Constituição Política do Imperio do Brazil (1824). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 17.fev.15.

_____. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1891). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em 17.fev.15.

_____. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em 17.fev.15.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em 17.fev.15.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em 17.fev.15.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil (1967). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em 17.fev.15.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17.fev.15.

_____. Decreto-Lei nº 25, de 30 de novembro de 1937. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0025.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>. Acesso em 16.fev.15.

_____. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em 20.mar.15.

_____. Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58822.htm>. Acesso em 20.mar.15.

_____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em 20.fev.15.

_____. Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em 22.mar.15.

_____. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3678.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm>. Acesso em 22.mar.15.

_____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 22.fev.15.

_____. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm>. Acesso em 20.mar.15.

_____. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Decreto nº 7.404, de 23 de dezembro de 2010. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Decreto/D7404.htm>. Acesso em 22.fev.15.

_____. Decreto nº 8.162, de 18 de dezembro de 2013. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8162.htm#art9>. Acesso em 22.fev.15.

_____. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 19.abr.15.

_____. Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4504.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 4.771, de 15 de setembro de 1965. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4771.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm>. Acesso em 23.fev.15.

_____. Lei nº 5.197, de 3 de janeiro de 1967. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5197.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 6.437, de 20 de agosto de 1977. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6437.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 7.802, de 11 de julho de 1989. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7802.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8009.htm>. Acesso em 18.fev.15.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm>. Acesso em 21.fev.15.

- _____. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993. Disponível em:
<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/prolei8629.htm>>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em 22.fev.15.
- _____. Lei nº 9.433, de 8 de janeiro de 1997. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19433.htm>. Acesso em 19.abr.15.
- _____. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19605.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19613.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19782.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19985.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10257.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 10.467/02, de 11 de junho de 2002. Disponível em
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10467.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 11.105, de 24 de março de 2005. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111105.htm>. Acesso em 21.fev.15.
- _____. Lei nº 11.542, de 12 de novembro de 2007. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11542.htm>. Acesso em 22.fev.15.
- _____. Lei nº 12.187, de 29 de dezembro de 2009. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112187.htm>. 21.fev.15.
- _____. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em 22.fev.15.

_____. Lei nº 12.305, de 02 de agosto de 2010. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm>. 21.fev.15.

_____. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112651.htm>. Acesso em 21.fev.15.

_____. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm>. Acesso em 21.fev.15.

BRASIL LIVRE DO TRABALHO INFANTIL. Disponível em:
<http://reporterbrasil.org.br/documentos/BRASILLIVREDETRABALHOINFANTIL_WEB.pdf>. Acesso em 21.fev.15.

CADASTRO NACIONAL DE EMPRESAS INIDÔNEAS E SUSPENSAS – CEIS.
Disponível em: <<http://www.portaltransparencia.gov.br/ceis/Consulta.seam>>. Acesso em 15.fev.15.

CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS – CNES. Disponível em:
<<http://portal.mte.gov.br/cnes/>>. Acesso em 25.mar.15.

CAMPANHA NACIONAL PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. Guia para jornalistas. Disponível em:
<http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/iniciativas/iniciativas.php>. Acesso em: 21.fev.15.

CARROLL, Archie B. 1979. Disponível em:
<http://www.researchgate.net/profile/Archie_Carroll/publication/230745468_A_three-dimensional_conceptual_model_of_corporate_performance/links/00b7d51e6b7a6c8be7000000.pdf>. Acesso em 10.fev.15.

_____. 1991. Disponível em:
<<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0CDEQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww-rohan.sdsu.edu%2Ffaculty%2Fdunnweb%2Fprnts.pyramidofcsr.pdf&ei=fGvaVJfVJ42wsASfoIGIAQ&usg=AFQjCNF6lG0uLHImoRFXhLz5SwJRz20E4Q>>. Acesso em 11.fev.15.

CHANLAT, Jean-François. Revista GV-Executivo. São Paulo: v. 4, n. 1, fev-abr 2005.
Disponível em: <<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/3721.pdf>>. Acesso em 20.fev.15.

CHELEGON, Hamilton. As 8000, NBR 16001 ou ISSO 26000. Qual a tua empresa merece?
Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/as-8000-nbr-16001-ou-iso-26000-qual-a-tua-empresa-merece/7474/>>. Acesso em: 15.fev.15

CHEVRON NÃO RESPONDE POR AÇÕES NO EQUADOR. 19/09/2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-19/arbitragem-reconhece-chevron-nao-responder-acoes-equador>>. Acesso em 15.fev.15.

CÓDIGO DE CONDUTA NATURA. Versão 01, agosto de 2013. Disponível em: <<http://natu.infoinvest.com.br/ptb/104/CdigodeConduta.pdf>>. Acesso em 28.mar.15.

COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE – CNV. Disponível em: <<http://www.cnv.gov.br/index.php>>. Acesso em: 25.mar.15.

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO. Disponível em: <<http://www2.mte.gov.br/discriminacao/default.asp>>. Acesso em: 25.fev.15.

CONHEÇA ALGUNS PONTOS DA NORMA. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/pontos-iso.asp>. Acesso em 15.fev.15.

CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS CONTRA A CORRUPÇÃO. Disponível em: <<http://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptao/convencao.html>>. Acesso em 20.mar.15.

DECICINO, Ronaldo. Cúpula do Milênio: Evento estabeleceu metas de desenvolvimento. 2009. Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/disciplinas/geografia/cupula-do-milenio-evento-estabeleceu-metas-de-desenvolvimento.htm>>. Acesso em 16.fev.15.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS DE 1948. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em 18.fev.15.

DECLARAÇÃO DA CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE O MEIO AMBIENTE HUMANO DE 1972. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em 15.fev.15.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998. Disponível em: <http://training.itcilo.org/actrav/courses/2006/A1-00606_web/DOCUMENTATION/DeclaNormFund.pdf>. Acesso em 21.fev.15.

EMPRESA LIMPA. Disponível em: <<http://www.empresalimpa.org.br/index.php>>. Acesso em: 15.fev.15.

EMPRESA PRÓ-ÉTICA. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/conteudo/projetos/em-andamento/empresa_pro_etica/#.UziwzasgS9>. Acesso em: 15.fev.15.

ENVIRONNEMENT ET MONDIALISATION. 2008. Disponível em: <<http://www.oecd.org/fr/sites/meetingoftheenvironmentpolicycommitteeatministeriallevel/40536833.pdf>>. Acesso em 28.jan.15.

FAVERIN, Victor. Concepção da ISO 26000 se materializa e é pretendida como certificação integrada por organizações brasileiras. Disponível em: <<http://rmai.com.br/v4/Read/292/concepcao-da-iso-26000-se-materializa-e-e-pretendida-como-certificacao-integrada-por-organizacoes-brasileiras.aspx>>. Acesso em 15.fev.15.

FREEMAN, R. Edward. Strategic management: a stakeholder approach. Cambridge. Cambridge University Press, 2010. Disponível em <http://books.google.com.br/books?id=NpmA_qEiOpkC&lpg=PA24&hl=pt-BR&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 30.jan.15.

FRIEDMAN, Milton. The Social Responsibility of Business isto Increase its Profits. The New York Times Magazine, 1970. Disponível em: <<http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>>. Acesso em 10.fev.15.

GIFE – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas. Disponível em: <<http://www.gife.org.br/default.asp>>. Acesso em 15.fev.15.

GRUPO MÓVEL ENCONTRA TRABALHO ESCRAVO EM ÁREAS DE REINCIDENTES. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2008/11/grupo-movel-encontra-trabalho-escravo-em-areas-de-reincidentes/>>. Acesso em 21.fev.15.

HISTÓRICO DO PACTO GLOBAL NO BRASIL. 2013. Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/63/Historico>>. Acesso em 16.fev.15.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Trabalho Infantil. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/trabalho infantil/index.html>>. Acesso em 21.fev.15.

IDIS – Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social. Disponível em: <<http://www.idis.org.br/>>. Acesso em 15.fev.15.

INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-para-negocios-sustentaveis-e-responsaveis-v2014/#.VSP5RvnF8Ro>>. Acesso em 26.mar.15.

INFORMATIVO BRASILCON. Ano 2015, nº 1. Disponível em: <<http://brasilcon.org.br/arquivos/arquivos/9cd6d749ec182e7d62989b175c34b1c3.pdf>>. Acesso em 19.abr.15.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA – INMETRO. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp>. Acesso em 29.mar.15.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/>>. Acesso em 15.fev.15.

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 77, de 03 de junho de 2009. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BE3B8EE0F004A/in_20090603_77.pdf>. Acesso em 22.fev.15

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 91, de 05 de outubro de 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32DC09BB0132DFD134F77441/in_20111005_91.pdf>. Acesso em 21.fev.15.

ISO – International Organization for Standardization. Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home.htm>>. Acesso em 15.fev.15.

LADEIA, Renato. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/empresas-multinacionais-ou-transnacionais/66269/>>. Acesso em 18.fev.15.

LISTA TIP. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em 22.fev.15.

LISTA DE SIGNATÁRIOS. 2015. Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/64/Lista-de-Signatarios>>. Acesso em 16.fev.15.

O QUE É. 2013. Disponível em <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/70/O-que-eh>>. Acesso em 16.fev.15.

OBJETIVOS: Pacto Global. 2013. Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/57/Objetivos>>. Acesso em 16.fev.15.

ONG REPÓRTER BRASIL. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/>>. Acesso em 21.fev.15.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Apresentação. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 20.fev.15.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE. Considerações gerais. Disponível em: <<http://www.sain.fazenda.gov.br/sobre-a-sain-1/ocde>>. Acesso em 28.jan.15.

PERFIL DOS SIGNATÁRIOS DO PACTO GLOBAL. 2013. Disponível em <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/65/Perfil-dos-Signatarios>>. Acesso em 16.fev.15.

PESQUISA OS NEGROS NO TRABALHO MOSTRA QUE AINDA HÁ DISCRIMINAÇÃO. 20 de novembro de 2013. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=8515>>. Acesso em 22.fev.15.

PETI – PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. Disponível em <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/peti>>. Acesso em 22.fev.15.

PORTARIA DO MTE CRIA CADASTRO DE EMPRESAS E PESSOAS AUTUADAS POR EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/portaria-do-mte-cria-cadastro-de-empresas-e-pessoas-autuadas-por-exploracao-do-trabalho-escravo.htm>. Acesso em 15.fev.15.

PRADO, Thays. Jorge Cajazeira explica a ISO 26000. 02/10/2009. Disponível em: <<http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/desenvolvimento/iso-26000-entenda-jorge-cajazeira-brasil-presidencia-comite-mundial-502940.shtml>>. Acesso em 15.fev.15.

R7 NOTÍCIAS. Zara depõe hoje em CPI sobre trabalho escravo em São Paulo. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/economia/zara-depoe-hoje-em-cpi-sobre-trabalho-escravo-em-sao-paulo-21052014>>. Acesso em 18.fev.15.

RELATÓRIO GLOBAL DE CORRUPÇÃO 2009. A corrupção e o setor privado. Disponível em: <http://www.abracci.org.br/publicacao_arquivos/documento/1_03_02_2011_173331.pdf>. Acesso em 15.fev.15.

REZENDE, Ricardo. O trabalho escravo contemporâneo por dívida: como se manifestam os acusados? Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/art_1.pdf>. Acesso em 21.fev.15.

SCHWARTZ, Mark S.; CARROLL, Archie B. 2003. Disponível em: <http://journals.cambridge.org/download.php?file=%2F1278_42967C05EE7446812BEA9C365E5471AB_journals__BEQ_BEQ13_04_S1052150X00006722a.pdf&cover=Y&code=d7b2329383af9e50b810d4d41529542f>. Acesso em 11.fev.15.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA – SDH/PR. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/>>. Acesso em 25.mar.15.

SIMONETTI, Eliana. Pintou sujeira. Revista Veja, n. 1622, Editora Abril, 03.nov.1999. Disponível em <http://veja.abril.com.br/031199/p_064.html>. Acessado em 24.fev.15.

SOBRE O INSTITUTO. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.UxzbFfldVUU>>. Acesso em: 16.fev.15.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – STJ.a. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=200100649804&dt_publicacao=19/12/2002>. Acesso em 25.mar.15.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – STJ.b. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/85279/recurso-especial-resp-564960-sc-2003-0107368-4>>. Acesso em: 25.mar.15.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – STJ.c. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21110019/habeas-corpus-hc-134985-am-2009-0079628-0-stj/inteiro-teor-21110020>>. Acesso em: 25.mar.15.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – STJ.d. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/revistaeletronica/ita.asp?registro=200901901371&dt_publicacao=04/10/2010>. Acesso em 25.mar.15.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – STJ.e. Disponível em:

<https://ww2.stj.jus.br/revistaelectronica/ita.asp?registro=201102227785&dt_publicacao=19/12/2012>. Acesso em: 25.mar.15.

SÚMULAS VINCULANTES. 2015. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>>. Acesso em 18.fev.15.

THE GLOBAL SLAVERY INDEX 2014. Disponível em:

<http://d3mj66ag90b5fy.cloudfront.net/wp-content/uploads/2014/11/Global_Slavery_Index_2014_final_lowres.pdf>. Acesso em 21.fev.15.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS – TJDF.

Disponível em: <<http://tjdf19.tjdft.jus.br/cgi-bin/tjcgi1?SELECAO=1&CHAVE=20020110378793&ORIGEM=INTER&COMMAND=ok&NXTPGM=plhtml02&TitCabec=2%AA+Inst%E2ncia+%3E+Consulta+Processual>>. Acesso em: 19.fev.15.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – TJRS. Disponível em:

<http://www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php?nome_comarca=Tribunal+de+Justi%E7a&versao=&versao_fonetica=1&tipo=1&id_comarca=700&num_processo_mask=70048580229&num_processo=70048580229&codEmenta=4868983&temIntTeor=true>. Acesso em: 19.fev.15.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO – TRF5. Disponível em:

<<http://www.trf5.jus.br/Jurisprudencia/JurisServlet?op=exibir&tipo=1>>. Acesso em 25.mar.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO – TRT1. Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI194326,91041-Petrobras+e+condenada+em+R+10+mi+por+ferir+direito+de+greve>>. Acesso em 22.fev.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO – TRT1. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21591274/habeas-corpus-hc-5110-pa-0005110-9220124010000-trf1>>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO – TRT5. Disponível em:

<http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/sentenca_trabalho_escravo.pdf>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO – TRT8. Disponível em:

<http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/proc_ro_4453_2003.pdf>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO – TRT15. Disponível em:

<<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO CNJ&pidproc=2234936&pdblink=>>>. Acesso em 18.fev.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO – TRT16. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7441249/1353200400116008-ma-01353-2004-001-16-00-8-trt-16/inteiro-teor>>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20105500-32.2008.5.04.0101&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAACxIAAO&dataPublicacao=05/08/2011&query=esquizofrenia>>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2ª TURMA – TST/2ªT. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=214487&anoInt=2010>>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 3ª TURMA – TST/3ªT. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=87200&digitoTst=64&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=16&varaTst=0013>>. Acesso em: 15.fev.15.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=38000&digitoTst=59&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=16&varaTst=0000>>. Acesso em: 15.fev.15.

UNITED NATIONS. Resolution nº 39/248, 16 april 1985. Disponível em: <<http://www.un.org/documents/ga/res/39/a39r248.htm>>. Acesso em: 19.fev.15.

UNITED NATIONS. Guidelines for ConsumerProtection: as expanded in 1999. Disponível em: <http://www.un.org/esa/sustdev/publications/consumption_en.pdf>. Acesso em: 19.abr.15.

WBCSD - World Business Council for Sustainable Development, Disponível em: <<http://www.wbcsd.org/home.aspx>>. Acesso em 12.fev.15.