

O direito internacional contemporâneo e a OIT: trabalho decente com inclusão social

Florisbal Del'Olmo, (URI) Santo Ângelo, Brasil
Mara Darcanchy, Universidade de Marília (UNIMAR), Brasil

Resumo: *Novas tecnologias, com potencial ainda desconhecido, podem impactar muitos dos pilares mais sólidos em que as instituições são baseadas, do que insta considerar imprescindível que se evite a banalização da exclusão social e que se tenha como objetivo maior tornar a sociedade mais justa economicamente e mais igualitária socialmente. A temática da globalização socialmente inclusiva perpassa pela concepção contemporânea do Direito Internacional do Trabalho de promover o "Trabalho Decente" em vários países e mais especificamente nos 185 países membros da Organização Internacional do Trabalho, através do combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho. Assim, em sintonia com a cidadania e a inclusão com responsabilidade social, a presente pesquisa objetiva apresentar uma visão panorâmica das ações voltadas ao "decent work" e das condições de trabalho através de um quadro comparativo entre alguns países-membros da OIT. A promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social também é analisada no intuito de se demonstrar a situação em que o Direito Internacional do Trabalho se encontra diante desses e de outros desafios crescentes para reduzir os impactos dos avanços tecnológicos e da globalização sobre os trabalhadores.*

Palavras-chave: *trabalho decente, inclusão social, Organização Internacional do Trabalho, direito internacional contemporâneo*

Abstract: *New technologies, with the potential still unknown, can impact many of the most solid pillars on which the institutions are based, than calls considered essential that you avoid the trivialization of social exclusion and that has as main objective to make society fairer and more economically socially egalitarian. The theme of socially inclusive globalization permeates the contemporary conception of the International Labour Law to promote "decent work" in several countries and more specifically in the 185 member countries of the International Labour Organization by combating forced labor, child labor and trafficking for sexual exploitation and trade, the promotion of equal opportunities and equal treatment of gender and race in the workplace. Thus, in line with citizenship and inclusion with social responsibility, this research aims to present an overview of the activities for the "decent work" and working conditions through a table comparing some member countries of the ILO. The permanent promotion of international labor standards, employment, improvement of working conditions and the expansion of social protection is also analyzed in order to demonstrate the situation in which the International Labour Law is facing these and other challenges growing to reduce the impact of technological advances and globalization on workers.*

Keywords: *Decent Work, Social Inclusion, International Labour Organization, Contemporary International Law*

1. Considerações iniciais

Diante dos desafios postos pela nova ordem global observa-se de modo crescente uma mudança de mentalidade em um número cada vez maior de aspectos da vida profissional e cotidiana. A alteração de papéis e comportamentos - como resultado da revolução tecnológica - tem afetado e transformado tantos paradigmas, numa velocidade nunca vista, que o cidadão necessita cada vez mais de ações que atinjam positivamente a sociedade.

Todas as mudanças apontam em grande medida para a fragilidade de concepções anteriores, como também para a perspectiva de desenvolvimento progressivo do direito a fim de que se adapte à dinâmica social.

Aquele trabalhador que entrava na empresa como aprendiz e dela só saía quando se aposentava. Aquela atividade que somente podia ser feita por determinado empregado, porque cada um só sabia a sua função e não lhe era cobrado o conhecimento da atividade alheia, aquela segurança de que ao



cumprir o horário, sem atrasos e faltas o emprego estava garantido, aquela confiança sindical de que bastava fazer greves para que seus direitos fossem respeitados e ampliados... Enfim, aquele mundo que ficou na lembrança de algumas gerações e é desconhecido pelas atuais, foi substituído pela reengenharia organizacional dos maiores e melhores resultados.

Hoje se produz em maior quantidade e com melhor qualidade, com um número bem menor de empregados.

Seguramente, a capacidade de promover ações que transformem positivamente a sociedade é essencial para a validação de um Estado de Direito. Com isso, pode-se perceber a premência de alterações pragmáticas capazes de reformular padrões axiológicos delimitadores das bases em que se assentaram os ideais dos legisladores do século passado, quando formularam a Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual já não representa mais os anseios da classe trabalhadora e menos ainda, dos empresários e dos investidores.

2. Cidadania e globalização

É possível, numa incursão histórica, revisitar a cidadania como um elo entre os princípios de sobrevivência e os marcos civilizatórios em que o trabalho, no pensamento Aristotélico, era deixado para os “menos cultos”... Entretanto, na dimensão atual, elevada à categoria de elemento central na relação laboral, ao lado da dignidade e do respeito à pessoa do colaborador e não do lucro através dele obtido, a cidadania representa mais que um dos diferenciais da empresa, representa uma das suas condições de destaque, competitividade e até mesmo permanência no mercado.

Sabe-se que o mercado tem valorizado a cada dia mais, um novo perfil de profissional - o multiskilled - orientado para resultados, criativo e inovador, voltado para um modelo de gestão que tem a cidadania e a responsabilidade social como fundamentos. Os resultados de muitas pesquisas têm demonstrado que cada vez mais fornecedores de bens e serviços e titulares da governança corporativa estão investindo em projetos sociais, e que tais ações têm contribuído para fixar melhor sua imagem ética, com vantagem competitiva junto aos clientes e consumidores, uma vez que, surge nestes uma nova consciência consubstanciada na certeza de não estarem ligando sua marca ou nome a empregadores cujos lucros advêm de exploração humana e precarização das condições de trabalho.

O colaborador atualmente tem que se adaptar ao emprego flexível, considerado pela OIT como aquele realizado em jornadas menores que a integral e aquele contratado com prazo determinado: o tempo parcial¹, o temporário, o intermitente, o aprendiz, o sazonal, o contrato de reciclagem profissional no Brasil; o “job sharing” e o “at will” nos EUA; o “contratto a progetto” e o “lavoro ripartito” na Itália²; entre outros.

Por conseguinte, a cidadania assume, no contexto contemporâneo, um novo patamar em relação aos objetivos do Direito, de um modo geral e, em especial, no que diz respeito à sua efetividade através de todos os atores sociais, presentes no empresariado, no governo, no terceiro setor, enfim, em todas as vertentes responsáveis pela construção de uma sociedade mais justa, seja por meio de uma melhor adaptação da legislação já existente ou da interpretação mais corajosa dos Tribunais trabalhistas.

Notadamente, a globalização impõe aos cidadãos a necessidade de reflexão e revisão dos modelos que existiram até o momento e, que agora estão em questionamento. Tais modelos, no campo social da produção material dos indivíduos, exigem dos legisladores, dos juristas e dos operadores do direito uma abertura para o novo, para a atualização dos preceitos embutidos nas relações trabalhistas e na perspectiva de um constante diálogo entre os atores sociais para o fortalecimento sobre as formas de trabalho, de contratação, de execução e de tutela introduzidas com a Declaração Universal de 1948.

Dessa forma, torna-se imprescindível focar as questões da justiça, da ética, da cidadania e do direito diante da alteração de paradigmas que a sociedade está impondo a cada dia.

¹ Brasil: CLT, “Art. 58-A: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.”

² Decreto 276, de 2003, artigo 61-69 (Legge Biagi) e Lei 92/2012.

Ressalte-se que, ainda há muita falta de interesse político em levar adiante algumas iniciativas que podem ampliar as ações sociais das empresas, como, por exemplo, o Projeto de Lei n. 6.103/02, apresentado à Comissão de Finanças e Tributação em fevereiro de 2002 por Wilson Pereira dos Santos, Deputado Federal-MS, que determinava que o volume de investimento das empresas em ações sociais e ambientais fosse critério de desempate nas licitações públicas. Mas, lamentavelmente, o referido PL está arquivado na mesa diretora da Câmara dos Deputados.³

Isto indica a necessidade de se ampliar o diálogo entre a sociedade civil, as empresas e o Estado (em todos os níveis institucionais), a fim de que a empresa nacional se afirme no atual contexto social, para que possa contribuir para o fortalecimento da democracia e das condições sociais de modo geral.

3. Precarização do trabalho no Brasil

Em várias regiões do Brasil, os trabalhos no setor de rochas ornamentais – extração, beneficiamento e transporte de mármore e granito são, no mínimo, desumanos. Em geral são executados a céu aberto, na presença de poeiras, produtos químicos, muito ruído, em grandes alturas, ou em desnível de solo, pegando peso, manobras de blocos e chapas e, tudo isso ocorrendo simultaneamente. Essas são características que qualificam esse trabalho como perigoso e penoso, e a atividade é considerada de grau de risco 43, a maior gradação atribuída às atividades listadas na Norma Regulamentadora n° 4.

Com as obras do pré-sal os petroleiros trabalham em jornadas longas de 12 horas em turnos alternantes – 7 dias no período diurno e 7 no noturno (7D/7N), ou na ordem inversa (7N/7D). Assim, os petroleiros offshore lidam com o sono compulsório no período diurno em pelo menos 7 dos 14 dias embarcados e, quando da troca do turno do dia para o turno da noite, ocorre a chamada “virada”. No trabalho offshore finda a jornada, os trabalhadores têm que permanecer na instalação em que atuam. É fundamental que os limites da jornada sejam respeitados e reduzidos, conforme Convenção n. 19 da OIT ratificada pelo Brasil/1957.

Lamentavelmente, para algumas empresas que praticam o “dumping social” e para muitos maus empregadores, a paz econômica tem por base a prática de preços baixos através da precarização das condições de trabalho com a contratação de indígenas, presos do regime semiaberto, pessoas que residem de 200 a 300 quilômetros do local de trabalho, com a exploração de trabalhadores em condições análogas a escravo, de trabalhadores migrantes em geral do nordeste para o sul e sudeste do Brasil e de imigrantes que chegam ao país em condições desesperadoras, sem documentos, sem poderem se sindicalizar, ou se queixar de jornadas excessivas e acidentes de trabalho.

Como não há políticas públicas específicas para trabalhadores estrangeiros e como o número de Auditores-Fiscais do Trabalho é insuficiente (isso sem entrar no mérito das “propinas”), muitos bolivianos estão trabalhando em oficinas de costura de bairros como o Brás e centro da cidade de São Paulo, em condições no mínimo desumanas, nas chamadas “senzalas bolivianas”, muitas paraguaias trabalhando como empregadas domésticas no Paraná,

Mais de 20 (vinte) mil haitianos trabalhando no Brasil, sendo que muitos estão em frigoríficos e em avícolas do Rio Grande do Sul, do Paraná e de Santa Catarina, realizando a atividade mais perigosa deste Estado, segundo o Anuário de Acidentes de Trabalho elaborado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O Brasil é atualmente o maior exportador global de frango e carne bovina. O setor de frigoríficos abrange as empresas que abatem gado, suínos e aves, determinando medidas no processo produtivo, de maneira que reduza o risco à sua saúde e segurança. As atividades são fragmentadas, sujeitas à cadência imposta por esteiras e máquinas e pela organização da produção, com pressões de tempo, que não permitem que os trabalhadores tenham controle sobre a sua jornada.

No abate de bovinos são registrados altíssimos índices de desenvolvimento de distúrbios psíquicos e problemas esquelético-musculares, de lesões por esforços repetitivos que têm como um dos fatores facilitadores e agravantes a exposição a baixas temperaturas, doenças ocupacionais pelo

³ Disponível em: [<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=44245>]. e [<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:camara.deputados:projeto.lei:pl:2002-02-21;6103>]. Acesso em: 10 out. 2013

frio, como pneumonia e reumatismo e, além disso, ocorrem duas vezes mais traumatismos de cabeças e três vezes mais traumatismos de abdômen, ombro e braço que em outras atividades e o trabalho contínuo com facas, serras e outras ferramentas afiadas, aliado a jornadas exaustivas que chegam a 15 horas, elevam o risco de acidentes do trabalho. As pessoas têm uma vida útil de trabalho muito curta hoje no setor.

Nas agroindústrias que produzem frangos para exportação, (com o crescimento da exportação para o mercado japonês, que exige perfeição dos cortes de carne, o que só pode ser feito com as mãos) o ritmo de produção é muito acelerado, intenso, insuportável, sem pausas nem rodízios, o que ocasiona muitas doenças ocupacionais como lesão no punho ou nos plexos nervosos do braço e acidentes de trabalho. Estes trabalhadores desossam, no mínimo, 4 (quatro) coxas de frango por minuto e muitos chegam a realizar até 120 movimentos diferentes por minuto, sendo que estudos ergonômicos apontam que, para evitar o aparecimento de doenças ósteo-articulares- musculares, o limite de ações deve ficar na faixa de 25 a 33 movimentos por minuto.

Segundo empresários dos ramos de abate, um dos principais setores do agronegócio nacional, em virtude da escassez de mão de obra local para trabalhar em frigoríficos, o custo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por empregado haitiano compensa pela economia com a automação da produção. Na linha de desossa de coxa e sobrecoxa de frango, por exemplo, uma máquina capaz de fazer o trabalho de até 6 (seis) operários custa cerca de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) e o investimento leva 10 (dez) anos para ser revertido em lucro.

A indústria do call center é outra que precariza o trabalho dos teleoperadores (segundo maior grupo ocupacional do país, depois dos trabalhadores domésticos) com salários muito baixos, trabalho intermitente, sem grandes possibilidades de progressão ocupacional e sujeitos às mais diversas arbitrariedades, opressões e explorações.

Além de não exigir qualificações especiais para a contratação, as empresas do setor de telemarketing adotam a estratégia de recrutamento preferencialmente de jovens sem experiência no currículo, arrimos de família, não brancos, mulheres, gays, pessoas que ficaram muito tempo sem trabalhar, e outros trabalhadores considerados como “problemáticos ou diferenciados”, considerando que estes trabalhadores que historicamente ocupam os postos mais discriminados ou sub-remunerados do mercado de trabalho brasileiro, se comportam de maneira mais dócil, subordinando-se ao controle despótico do trabalho e à enorme pressão de metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas.

E essas situações absolutamente incompatíveis com a dignidade humana são preferidas por muitos empregadores inescrupulosos, que conseguem baixar seus custos e ficar mais competitivos, sem o controle de sindicatos fortes, sem qualquer respeito à normas trabalhistas ou constitucionais, com a utilização de uma mão de obra barata, sem voz ativa, sem possibilidade de lutar por seus direitos!

4. Da responsabilidade social corporativa

Com a independência dos Estados Unidos, os estados norte-americanos passaram a aprovar legislações que tinham como propósito os serviços de interesse público e a realização de lucros para os acionistas das Corporações.

Na Europa e nos Estados Unidos, a ética e a responsabilidade social corporativa eram aceitas como doutrina até o século XIX, quando o direito de conduzir negócios de forma corporativa não era um econômico privado, mas sim uma prerrogativa do Estado e da monarquia. Todavia, o que se tem notícia é de que foi em 1899 que surgiu a primeira abordagem mais clara acerca da responsabilidade social das grandes empresas, através das ações criadas pelo empresário Andrew Carnigie, fundador do conglomerado U.S Stell Corporation.

Andrew Carnigie publicou um livro intitulado o Evangelho da Riqueza, que estabelecia a abordagem clássica da responsabilidade social das grandes empresas, baseada no princípio da caridade e da custódia. A caridade exigia que os membros mais ricos da sociedade daquela época ajudassem os menos afortunados, contribuindo financeiramente com idosos, desempregados e inválidos, por exemplo. A

custódia era espelhada na Bíblia, prescrevendo que as empresas e os ricos se enxergassem como guardiões da riqueza, mantendo suas propriedades em custódia para benefício da sociedade.

Em 1919, a questão da ética, da responsabilidade e da discricionariedade dos dirigentes de empresas abertas veio a público com o julgamento do caso Dodge versus Ford, nos EUA, que tratava da competência de Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa, para tomar decisões que contrariavam interesses dos acionistas John e Horace Dodge. Em 1916, Henry Ford, alegando objetivos sociais, decidiu não distribuir parte dos dividendos esperados, revertendo-os para investimentos na capacidade de produção, aumento de salários e fundo de reserva para a redução esperada de receitas em função do corte nos preços dos carros.

A Suprema Corte de Michigan foi favorável aos Dodges, justificando que a corporação existe para o benefício de seus acionistas e que diretores corporativos têm livre-arbítrio apenas quanto aos meios para alcançar tal fim, não podendo usar os lucros para outros objetivos. A filantropia corporativa e o investimento na imagem da corporação para atrair consumidores poderiam ser realizados na medida em que favorecem os lucros dos acionistas.

A Grande Depressão Americana de 1930 lançou no mercado corporativo as primeiras ideias sobre práticas de negócios direcionadas a um número maior de interessados. O princípio da caridade instituíra uma obrigação aos mais abastados, no sentido de contribuir financeiramente com os menos favorecidos da sociedade, como idosos, desempregados e inválidos, por exemplo, enquanto o princípio da custódia instituíra a ideia das empresas e ricos multiplicarem a riqueza da sociedade. Tanto o princípio da caridade, quanto o da custódia, eram considerados iniciativas assistencialistas e paternalistas, pois a obrigação restringia-se apenas a proprietários e administradores, e não propriamente às empresas.

Entretanto, tais ideias eram consideradas iniciativas totalmente assistencialistas e paternalistas, pois a obrigação restringia-se apenas a proprietários e administradores, e não propriamente às empresas, como ocorre hoje em dia no atual conceito de responsabilidade social. Nas décadas seguintes, os princípios da caridade e da custódia eram amplamente aceitos nas empresas americanas, quando as companhias admitiram que o poder traz responsabilidade.

A ideia da exposição de práticas de negócios a um número maior de interessados vem ocorrendo desde a Grande Depressão Americana dos anos 30. Porém, foi em 1899 que a primeira abordagem referente à responsabilidade social das grandes empresas surgiu.

Foi somente nos anos 1950 e 1960 que se começou a repensar a ideia da responsabilidade social existente e expandir seus horizontes nos Estados Unidos, a partir da guerra do Vietnã. Nesta fase, a sociedade repudiou a utilização de armamentos bélicos produzidos por empresas norte-americanas, prejudiciais ao meio ambiente e ao homem, fazendo surgir uma nova concepção de responsabilidade social, onde se reconheceu que as atividades empresariais influenciam ou têm impacto sobre diversos agentes sociais, comunidade e sociedade.

Porém, nesta época, a responsabilidade social encontrou muitas barreiras, através da figura dos fundamentalistas, que defendiam a ideia de que as empresas deveriam somente realizar atividades que visassem ao lucro dos acionistas, entendendo que qualquer desvirtuamento desta finalidade acabaria gerando impacto sobre os consumidores e, conseqüentemente, sobre a sociedade.

Nessa fase da história ainda não se falava nos graus de amplitude de inclusão. Já havia uma ideia da empresa responsável quanto às suas relações com os seus públicos, mas ainda havia muitas discussões dos que eram contrários à responsabilidade social corporativa. Estes argumentavam que a direção da empresa não tinha o direito de fazer nada que não objetivasse a maximização de lucros, agir de forma diferente seria violar as obrigações morais e institucionais.

Por outro lado, os argumentos favoráveis já mensuravam as vertentes até hoje presentes na responsabilidade social que entendem a promoção do desenvolvimento da empresa ao lado do desenvolvimento social, ou seja, entendendo que a corporação pode ter lucros, mas deve responder as suas obrigações com a sociedade.

A partir dos anos 1960 começou-se a discutir no meio acadêmico e empresarial a importância da responsabilidade social das empresas pela ação de seus dirigentes e administradores, inicialmente nos Estados Unidos e posteriormente na Europa.

Desta forma a responsabilidade foi concebida com outros valores e objetivos sociais, com o argumento de que a função institucional bem como, o governo, as igrejas os sindicatos e as organizações sem fins lucrativos existem para atuar sobre as funções necessárias ao cumprimento da responsabilidade social.

Na década de 1970 e 1980, começa a preocupação de como e quando a empresa deveria responder por suas obrigações sociais, consolidando a ética empresarial e aumentando suas dimensões em relação à ética social, econômica e política.

Os argumentos favoráveis eram enquadrados em duas linhas básicas: ética e instrumental: os argumentos éticos consideravam que as empresas e os seus empregados deveriam se comportar de maneira ética e com ações moralmente corretas, enquanto por outro lado os argumentos da linha instrumental consideravam que o comportamento social responsável tinha uma relação direta com o desempenho econômico da empresa.

Do exposto acima se entende que a responsabilidade social corporativa teve seu início com a participação de toda a sociedade, cuja consciência sobre as questões culturais, ambientais, morais e de gênero amadureceu tendo em vista o dever das corporações em promover o desenvolvimento social.

Logo em seguida o conceito de ética e responsabilidade social das empresas foi ampliado, surgindo, então, a preocupação com os impactos sociais e ambientais que as empresas poderiam causar. Entre estas vertentes surge o conceito de desempenho social dos stakeholders, juntamente com o conceito de sistema empreendedor justo, no qual os benefícios e as responsabilidades são distribuídos entre os stakeholders.

Com a propagação, na década de 1990, dos estudos sobre a responsabilidade social, tiveram início as questões éticas e morais nas empresas, definindo o papel das organizações no mundo.

4.1. Responsabilidade social das empresas brasileiras

No Brasil, o movimento de responsabilidade social surgiu com base numa série de iniciativas de movimentos empresariais. Assim, um grupo de empresários na década de 60, fundou em São Paulo a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), que tinha como princípio fundamental a aceitação de que a empresa, além de produzir bens e serviços possui uma função social a ser realizada em nome dos trabalhadores e do bem-estar da comunidade.

Mesmo com as discussões ocorridas em 1960, a ideia apenas foi mais bem tratada em 1977, quando foi tema central do II Encontro Nacional de Dirigentes de Empresas no País.

Nas décadas de 70 e 80, outros movimentos surgiram, tais como a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES), criada com base na até então conhecida (ADCE), o Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômico (IBASE) do qual participou o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho de sua idealização.

Herbert de Sousa foi responsável pelo grande destaque dado à questão da responsabilidade social na década de 90, com o apoio e ação das entidades não governamentais, alguns institutos de pesquisa e empresas, dando um grande salto em direção ao balanço social. Houve uma rica contribuição no sentido de mobilizar a sociedade e as empresas em torno de campanhas como a ação à cidadania, contra a miséria e pela vida, ocorrida em 1993.

Na década de 1990, outras iniciativas relevantes fortaleceram ainda mais estes movimentos empresariais, com a criação do Grupo de Instituto Fundações e Empresas (GIFE), em 1995, que foi o primeiro instituto a transformar o interesse empresarial em investimento social privado.

Estes fatos foram importantíssimos para o crescimento do movimento de responsabilidade social no Brasil, mas o marco maior da história de todos esses fatos foi em 1998, com a criação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que o movimento ganhou outro perfil.

A partir de então, muitas vozes foram levantadas a favor da ética e da responsabilidade social partindo de uma visão econômica clássica de que a empresa socialmente responsável era aquela que respondesse as expectativas de seus acionistas.

Desta forma cumpre salientar que as tendências provenientes de movimentos da sociedade civil, governos e empresas ampliaram a responsabilidade social para as dimensões ética, social, econômica e política, além da empresarial.

Na atualidade, inúmeras Organizações Não Governamentais, como a ADCE, ETHOS, AKATU, GIFE, ABRINQ, etc., reúnem empresários e dirigentes para incrementar políticas de responsabilidade social inclusive de condutas éticas empresariais. Esta responsabilidade social está explícita na categoria das empresas de economia privada, inseridas no mercado, mas conscientes de uma hipoteca social que as orienta para uma justa e mais eficiente aplicação do lucro, sob as várias modalidades conhecidas e praticadas.

A concepção mais ampla da responsabilidade social funda-se nas críticas ao objetivo exclusivo da empresa de obter lucro em curto prazo, sem ponderar os fatos sociais, éticos e econômicos, e aceitar uma proposta alternativa de um modelo que considere também as exigências externas à sociedade empresarial.

Cada vez mais se percebe empresas privadas procurando atuar como agentes de desenvolvimento. Além de buscar o lucro, preocupam-se também com a manutenção de um bom relacionamento com os seus stakeholders demonstrando responsabilidade pelo contexto social e ambiental em que realizam suas atividades.

Inegável é também que a prática da responsabilidade social empresarial vem se consolidando em todos os setores produtivos e de serviços, das mais variadas formas, com uma mudança comportamental e uma maior interdependência dos diversos stakeholders – clientes, fornecedores, colaboradores, familiares, comunidade, governo, entre outros – ligados de uma forma direta ou indireta à empresa, como é o caso das empresas que contratam teletrabalhadores.

Todas as mudanças apontam em grande medida para a fragilidade de concepções anteriores, como também para a perspectiva de desenvolvimento progressivo do direito a fim de que se adapte à dinâmica social.

Neste sentido MASCARO acentua:

No período contemporâneo assiste-se ao início de uma nova fase, a do direito do trabalho que rege o fato social trabalho. Tende a ser um direito não só de empregados, mas, também, de outros tipos de trabalhadores. Assiste-se ao fenômeno da expansão das suas fronteiras. O seu âmbito $\frac{3}{4}$ a relação de emprego $\frac{3}{4}$ mostra-se insuficiente.

Inadiáveis são reformas destinadas a modificá-lo (...)

Por outro lado, a proteção do trabalhador deslocou-se dos aspectos econômicos para a sua pessoa e cidadania. Os direitos trabalhistas não são mais patrimoniais, como no período clássico. São, também, direitos e interesses morais: a reserva da intimidade, a proibição de atos discriminatórios, a indenização por dano moral e outras medidas de tutela da dignidade do ser humano que trabalha. (Nascimento, 2011, p. 389)

5. Do Direito Internacional do Trabalho

A OIT tem atualmente como principal objetivo a promoção de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade. Não obstante, o desrespeito à dignidade do trabalhador ainda estar institucionalizado em alguns países, que apesar de Membros da OIT, continuam adotando práticas trabalhistas que se distanciam totalmente da concepção de trabalho decente. Como é o caso de Cuba, onde os setores sociais do país são controlados pelo Comitê de Defesa da Revolução (CDR) e o Poder Judiciário depende das instruções do Conselho de Estado ou como a China onde as pressões por cumprimentos de metas e outras formas de assédio têm contribuído para o aumento do índice de suicídios⁴ de empregados.

Estender a obrigatoriedade de observância das convenções internacionais a todos os países, mesmo os que não as ratificaram, é medida que objetiva o trabalho decente. Percebe-se que a erradicação das modalidades de trabalho forçado e degradante revela-se como uma das diretrizes da

⁴ Disponível em: [http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2010/05/100524_foxconn_suicidios_mv.shtml]. Acesso em: 12 dez. 2013.

legislação pátria e internacional não apenas como forma de garantir um trabalho decente, mas, sobretudo, para se promover a efetivação dos Direitos Humanos e da paz social.

Assim é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 4º, determina que “ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.

No Código Penal Brasileiro há a tipificação do crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo, em seu art. 149. O mesmo diploma também estabelece pena a quem atentar contra a liberdade de trabalho (art. 197), frustrar direito assegurado por lei trabalhista (art. 203) ou aliciar trabalhadores de um local para outro do território nacional (art. 207).

No mesmo sentido, orienta-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ao proibir o trabalho forçado, dispondo que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III); ao assegurar a liberdade de exercício “de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (art. 5º, XIII) e ao proibir a adoção de pena de trabalhos forçados (art. 5º, XLVII).

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, também proíbe a fixação de condições degradantes de trabalho ao estabelecer multa ao empregador que mantiver empregado não registrado (art. 47) ou que não identificá-lo por meio da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 55). Ainda impõe a fixação de multa quando o empregador infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo (art. 120), à jornada de trabalho (art. 75) e às férias anuais remuneradas (art. 153).

O Trabalho Decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como “trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, com direitos protegidos, remuneração adequada e cobertura social”. O objetivo, da Organização Internacional do Trabalho e de todos os países membros, de atingir o decent work resume as aspirações de todos os trabalhadores, pois, trata de oportunidades de trabalho produtivo, com renda justa, segurança no local de trabalho, possibilidades de desenvolvimento pessoal e igualdade de oportunidades, sem de qualquer forma de discriminação.

A OIT desenvolveu a DWA (Decent Work Agenda) para a comunidade mundial de trabalho. Ela fornece suporte com Programas Integrados de Decent Work ou de Trabalho Digno. Colocando a Agenda do Decent Work em prática devem ser alcançados quatro pilares estratégicos: criação de empregos, direitos de proteção do trabalho, social e diálogo social, com a igualdade de gênero como um objetivo transversal.

A Organização Internacional do Trabalho tem realizado várias Agendas de Decent Work em seus países membros, o Brasil lançou em maio de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atenção ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de decent work no país. A Agenda Brasileira do Trabalho Decente define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

No Brasil (pioneiro nessa iniciativa) foram estabelecidas também Agendas subnacionais. O Estado da Bahia lançou sua agenda em dezembro de 2007 e o Estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009 a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo objetivo. E, mais recentemente a Capital do Paraná também lançou a sua Agenda.

Os eixos da Agenda Curitiba⁵ de Trabalho Decente são:

1. Equidade de Gênero e Raça - Objetivo: Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho na perspectiva de gênero, considerando a diversidade de raça e etnia;
2. Saúde e Segurança no Trabalho - Objetivo: Garantir trabalho em condições seguras e saudáveis;

⁵ Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/agenda%20curitiba%20de%20trabalho%20decente_1048.pdf]. Acesso em: 05 fev. 2014.

3. Erradicação do Trabalho Infantil - Objetivo: Erradicar todas as formas de trabalho infantil, desenvolvendo ações de enfrentamento a uma de suas piores formas que é a exploração sexual de crianças e adolescentes;
4. Empreendedorismo para o Desenvolvimento Local Sustentável - Objetivo: Promover o empreendedorismo e o desenvolvimento local sustentável;
5. Equidade Social - Objetivo: Reduzir ou eliminar a extrema pobreza e dar proteção aos grupos sociais vulneráveis;
6. Formalidade - Objetivo: Gerar mais e melhores empregos;
7. Qualificação - Objetivo: Educar e qualificar o cidadão, social e profissionalmente, para o trabalho.

As prioridades da Agenda Mato Grosso⁶ de Trabalho Decente são:

1. Erradicação do Trabalho Escravo - A erradicação definitiva do trabalho escravo em Mato Grosso obedece a dois imperativos: um de ordem ética, que expressa a necessidade de coibir a exploração de trabalhadores em condições de vulnerabilidade, e outro de ordem econômica, pelo risco do boicote que o Estado pode sofrer por parte de outros países, em especial os europeus, em relação às suas exportações. Objetivo: Eliminar progressivamente a utilização do Trabalho análogo a escravo no Estado de Mato Grosso até 2015;
1. 2 Erradicação do Trabalho Infantil - O problema do trabalho infantil é multifacetado: associa-se à pobreza e à desigualdade, mas é determinado também a fatores de ordem cultural e de organização econômica. Daí a necessidade do envolvimento de múltiplas instituições para combatê-lo, cada uma delas com sua competência específica. Objetivo: Erradicar a utilização do Trabalho Infantil no Estado de Mato Grosso até 2015;
2. 3 Prevenção de Acidentes do Trabalho - Conforme o art. 19 da lei nº 8.213, de 24/07/91 (Previdência Social), acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O planejamento abaixo objetiva articular medidas para redução dos acidentes de trabalho no Estado, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável aos trabalhadores. Objetivo: Reduzir a taxa de mortalidade por acidente de trabalho em 30% até 2011 e em 50% até 2015; e Reduzir a taxa de incidência de acidentes de trabalho em 10% até 2011 e em 20% até 2015.

5.1. Convenções fundamentais da OIT

O Brasil já ratificou aproximadamente 50% das Convenções da OIT, faltando apenas 15 Convenções importantes a serem ratificadas, entre as quais a Convenção 87 que trata da liberdade sindical, pois, o Brasil adota a unicidade sindical que permite somente um sindicato por categoria na mesma base territorial.⁷

Em relação ao decent work, fazem parte da Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho as seguintes Convenções da Organização Internacional do Trabalho:

N.º 29 Convenção sobre o trabalho forçado, 1930: Exige a supressão do trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas. Encontram-se previstas algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho de pessoas condenadas em tribunal sob vigilância adequada, casos de força maior como situações de guerra, incêndios e tremores de terra.

N.º 87 Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948: Garante a todos os trabalhadores e empregadores o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações da sua escolha e de nelas se filiarem e estabelece um conjunto de garantias para o livre funcionamento dessas organizações sem interferência das autoridades públicas.

⁶ Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/agendamato grosso_798.pdf]. Acesso em: 05 fev. 2014.

⁷ CF/88, art. 8º, II: “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.”

N.º 98 Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949: Prevê a proteção contra atos de discriminação antissindical e a proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas em relação às outras, bem como medidas destinadas a promover a negociação coletiva.

N.º 100 Convenção relativa à igualdade de remuneração, 1951: Apela à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.

N.º 105 Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957: Proíbe o recurso a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política, sanção pela expressão de opiniões políticas ou ideológicas, método de mobilização da mão de obra, medida disciplinar do trabalho, punição pela participação em greves ou medida de discriminação.

N.º 111 Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958: Apela à adoção de uma política nacional destinada a eliminar a discriminação no acesso ao emprego, nas condições de formação e de trabalho, com fundamento na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, bem como a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão.

N.º 138 Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973: Visa a abolição do trabalho infantil, estipulando que a idade mínima de admissão ao emprego não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória.

N.º 182 Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999: Exige a adoção de medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças, nomeadamente a escravatura e práticas análogas, recrutamento forçado de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados, utilização de crianças para fins de prostituição, produção de material pornográfico e qualquer atividade ilícita, bem como trabalhos que sejam susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças.

A maioria dos Estados membros da OIT ratificou as Convenções que tratam especificamente do trabalho forçado: a Convenção sobre trabalho forçado, 1939 (Nº 29) e a Convenção relativa à abolição do trabalho forçado, 1957 (Nº 105). Estimativa mundial das vítimas de trabalho forçado – 20,9 milhões; Ásia e Pacífico – 11,7 milhões; América Latina e Caribe – 1,8 milhão; Economias desenvolvidas – 1,5 milhão; Europa Central, Leste Europeu, países fora da União Europeia e Comunidade dos Estados Independentes (ex-URSS) – 1,6 milhão; Oriente Médio – 600.000.

6. Considerações finais

O estudo possibilitou identificar a complexidade das estruturas sociais, econômicas e políticas diante de uma crise de desemprego global alarmante e sem sinais de recuperação em curto ou médio prazo. O último relatório da OIT diz que as economias avançadas, especialmente na zona do euro, tomaram medidas de austeridade fiscal, reformas no mercado de trabalho e limitação de crédito às pequenas empresas, que ao dificultar o investimento, podem levar a Europa a uma nova recessão.

A Declaração da Filadélfia reconhece a obrigação primordial da Organização Internacional do Trabalho de incentivar entre os seus países membros, programas que reduzam o desemprego, criem condições de empregabilidade e de elevação dos níveis de vida, contribuam para uma maior produtividade, com liberdade, dignidade, justiça e consequente estabilidade social.

Nas dimensões da proteção social ainda se verificou a importância das políticas públicas e da cidadania empresarial para que seja assegurado a todos e a todas o direito ao trabalho e à livre escolha de emprego em condições justas e favoráveis uma vez que todas as nações fazem parte de uma só economia mundial e não há mais uma distinção significativa a ser feita entre questões internacionais e locais para o trabalho, entre trabalhadores transfronteiriços, migrantes e nacionais.

Somado a isso cumpre lembrar que novas tecnologias, com potencial ainda desconhecido, podem impactar muitos dos pilares mais sólidos em que as instituições são baseadas, então, é nessa perspectiva que se busca a aplicabilidade dos conceitos, teorias e técnicas da responsabilidade social, da cidadania e da inclusão social à rotina das empresas públicas e privadas, não como uma caridade, ou como uma imposição, mas sim, como uma nova cultura organizacional.

Destarte, a questão que se ressalta é que a identificação da empresa como ética e socialmente responsável não resulta somente da criação e/ou participação em grandiosos projetos sociais com autopromoção midiática, mas, sim, também de ações cotidianas de seus gestores, como a preocupação com o entorno, com a comunidade local onde a empresa está inserida; o tratamento digno concedido aos seus colaboradores através das políticas públicas de contratação do trabalho decente.

Assim, o compromisso de não ter contato profissional com nenhum fornecedor que se utilize de mão de obra infantil, escrava ou de qualquer outra forma degradante das vítimas pertencentes a grupo vulneráveis; o cuidado com a sustentabilidade; o pagamento dos impostos devidos e de salários justos sem discriminação de qualquer espécie; o respeito à legislação e além desta, o respeito à dignidade dos seus colaboradores, atitudes que demonstram um comprometimento muito maior do que as abordagens pontuais.

Emprego produtivo e trabalho decente são elementos-chave para se alcançar uma globalização justa com redução da pobreza.

O direito do trabalho se norteia pelo respeito à dignidade humana, uma vez que este respeito não é somente “mais um” dentre os direitos da pessoa, é, acima de tudo, o alicerce no qual se erguem os fundamentos que dão sustentação à noção de equilíbrio social e de seu ordenamento jurídico. É imprescindível, por conseguinte, que todos os responsáveis pela construção de um novo cenário mundial reconheçam a necessidade de mudança de valores e comportamentos e tenham como objetivo maior tornar a sociedade mais justa economicamente e mais igualitária socialmente, do que possivelmente resultará uma globalização socialmente inclusiva.

O único alento à constatação de que a desigualdade sempre existiu, está presente no descortinar de uma nova mentalidade, porque é possível se verificar que as gerações que estão se formando atualmente, a cada dia mais, lutam por direitos e valores que outrora sequer eram questionados... Felizmente trazem a marca da “vida com qualidade”, da inclusão com posturas éticas e respeito aos direitos fundamentais, como corolários do trabalho... Sem os quais, não se faz justiça!

REFERÊNCIAS

- Aristóteles (1991). *A política* (Trad. Roberto Leal Ferreira). São Paulo: Martins Fontes.
- Darcanchy, M. (Coord.) (2013). *Direito, inclusão e responsabilidade social: estudos em homenagem a Carlos Aurélio Mota de Souza e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr*. São Paulo: LTr.
- (2007). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr.
- Dejours, C. (2000). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Del’Olmo, F. de Souza (2014). *Curso de Direito Internacional privado*. Rio de Janeiro: Forense.
- Del’Olmo, F. de Souza, Darcanchy, M., Suski, L. (Orgs.) (2012). *Vertentes do Direito Internacional contemporâneo e cidadania*. Campinas: Millennium.
- De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante.
- (Org.). (2009). *A sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora SENAC.
- Habermas, J. (1987). *Teoria de la acción comunicativa. Tomo I: Racionalidade de la acción y racionalización social*. (versão Manuel Jiménez Redondo, 4. ed.). Madrid: Taurus.
- Kelsen, H. (2003). *Teoria pura do direito* (Trad. J. Cretella Jr e Agnes Cretella). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Liotard, J.-F. (1990). *O pós-moderno* (Trad. Ricardo Correia Barbosa). Rio de Janeiro: José Olympio.
- Martins, S. P. (2014). *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Nascimento, A. M. (2013). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- (2011). *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Sangiovanni, A. (2007). Global justice, reciprocity and the State. *Philosophy & Public Affairs*, 35(1), pp. 3-39.
- Santos, B. de Sousa (2001). *Pela mão de Alice - O social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez.
- Silva, J. A. da (2014). *Curso de Direito Constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros.
- Soros, G. (2003). *Globalização* (Trad. Afonso Celso da Cunha Serra). Rio de Janeiro: Campus.

SOBRE OS AUTORES

Florisbal Del’Olmo: Pós-Doutor (UFSC), Doutor (UFRGS), Mestre (UFSC) e Especialista em Direito (IESA). Especialista em Educação (URI). Professor do Programa de Mestrado em Direito da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), campus Santo Ângelo, RS. Líder do Grupo de Pesquisa registrado no CNPq: Tutela dos Direitos e sua Efetividade. Autor do Curso de Direito Internacional Privado, 10ª edição, 2014, e do Curso de Direito Internacional Público, 5ª edição, 2011, ambos pela Editora Forense. Membro da Sociedade Brasileira de Direito Internacional (SBDI), da Associação Americana de Direito Internacional Privado (ASADIP) e da European Community Studies Association (ECSA). Endereço do CV na Plataforma Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6894960744708682>

Mara Darcanchy: Pós-Doutora (UniPg/IT), Doutora (PUC/SP), Mestre (PUC/SP) e Especialista em Direito (FD/USP) Especialista em Didática do Ensino Superior (USJT). Graduada em Direito e em Letras, com Licenciatura em português e proficiência em inglês, francês, italiano, latim e espanhol. Professora do Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília (PPGD/UNIMAR). Líder dos Grupos de Pesquisa registrados no CNPq: Responsabilidade social da empresa e Direito regulatório e Pesquisadora do grupo de pesquisa CNPq: Tutela dos direitos e sua efetividade. Parecerista internacional. Autora e coordenadora de obras publicadas no Brasil e traduzidas no exterior. Consultora trabalhista. Membro do Conselho Consultivo ad hoc da International Labour Organization (ILO), da Academia Brasileira de Direito Internacional (ABDI), da Sociedade Brasileira de Direito Internacional (SBDI), da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Comissão de Direito Eletrônico e Alta Tecnologia (OAB/SP) e do Escritório Rocha Calderon & Advogados Associados. Endereço do CV na Plataforma Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2268275872437988>