

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS EM CONSONÂNCIA COM O DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL SUSTENTÁVEL – A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DESSE NOVO PARADIGMA

Theobaldo Eloy de Carvalho Neto

Mestrando no Programa de Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB – Instituto de Ensino Superior de Brasília; bacharel em Direito pelo UniCEUB – Centro Universitário de Brasília; advogado.

Douglas Alencar Rodrigues

Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP); especialista em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília (UnB); bacharel em Direito pela Universidade de Brasília (1989); professor dos cursos de graduação e pós-graduação do Centro Universitário IESB; ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Augusto César Leite de Carvalho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla la Mancha; pós-doutor em Direitos Humanos pela Universidad de Salamanca; mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará; *master* em Direito das Relações Sociais na Universidad de Castilla la Mancha; professor dos cursos de graduação e pós-graduação do Centro Universitário IESB; ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Resumo

Este artigo se propõe a estudar o contínuo conflito existente entre capital e trabalho, sob a perspectiva de um novo paradigma, qual seja: o desenvolvimento empresarial sustentável. Estuda-se a sustentabilidade em suas várias dimensões, com foco na dimensão social. Da mesma forma, investiga-se a responsabilidade social corporativa como importante etapa deste processo pela busca do novo paradigma a ser alcançado. Tudo isso para se chegar a uma solução viável às duas partes da relação empregatícia, aliando-se o princípio constitucional da livre iniciativa com o direito fundamental social ao trabalho digno.

Palavras-chave: Direitos sociais. Desenvolvimento empresarial sustentável. Sustentabilidade. Responsabilidade social empresarial.

Abstract

This article aims to study the continuous conflict between capital and labor, from the perspective of a new paradigm: sustainable business development. Sustainability is studied in its various dimensions, focusing on the social dimension. This article also investigates the corporate social responsibility as an important step in this process for the search for

the new paradigm to be reached. The objective is to reach a viable solution to both parts of the employment relationship, allying the constitutional principle of free initiative with the fundamental social right to decent work.

Keywords: Social rights. Sustainable business development. Sustainability. Corporate social responsibility.

Introdução

Nos mais diversos momentos e nos mais variados aspectos da relação de emprego, deparamo-nos com situações em que os interesses das partes diretamente envolvidas no contrato de trabalho estão impregnados pela premissa de que devem sempre caminhar em sentidos opostos, como se houvesse um abismo intransponível entre ambos. A satisfação de um interesse empresarial parece ser necessariamente dependente da precarização da mão-de-obra. Já as conquistas obreiras também aparentam obrigatoriamente depender do comprometimento de parte do lucro da sociedade empresária. Os tempos mudam, os discursos são remodelados, mas a ideia por trás das soluções tradicionais dadas aos problemas laborais remanesce sempre baseada na mesma mentalidade histórica: o conflito entre capital e trabalho.

Nesse contexto, a regulamentação do trabalho, que surge continuamente em meio a tal conflito, costuma contrapor direitos das duas partes da relação de emprego: por um lado, são criadas condições laborais que visam à maximização do lucro a partir da flexibilização do trabalho, o que pode, em potencial, ofender princípios constitucionais e direitos fundamentais basilares dos trabalhadores, destacadamente o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito social ao trabalho digno, o valor social do trabalho e a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica que assegure a todos

uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, nos termos da Constituição Federal. Por outro lado, há a necessidade de não se ignorar, no momento em que se definem as diretrizes a serem adotadas na relação empregatícia, a livre iniciativa tal qual princípio constitucional, que deve ser valorizada sobretudo no tocante à liberdade de se contratar.

Um caminho traçado à busca de uma solução viável ao problema exposto é a responsabilidade social da empresa privada. Ter o desenvolvimento sustentável como novo paradigma a ser observado. Implementar uma gestão empresarial socialmente responsável, inclusive no tocante às relações laborais. Para tratar do tema, faz-se mister discorrer sobre os institutos da sustentabilidade, do desenvolvimento sustentável, e da responsabilidade social.

Dessa forma, tornar-se-á possível responder importantes questionamentos: seria o desenvolvimento sustentável um paradigma a ser seguido por quaisquer organizações, inclusive privadas? Seria a dimensão social da sustentabilidade capaz de oferecer solução digna a uma relação empregatícia precarizada pelos interesses do capital? É sobre o que se propõe discorrer neste estudo.

1 Relação entre desenvolvimento sustentável, sustentabilidade e responsabilidade social empresarial – O papel das organizações privadas neste novo contexto

“Um modo tradicionalmente bem-sucedido de enfrentar uma situação complexa é por meio da desagregação de seus componentes” (BARBIERE; CAJAZEIRAS, 2016, p. 43). Seguindo a lógica de José Carlos Barbieri, visando à compreensão da origem do dever empresarial de aplicação da responsabilidade social às relações trabalhistas de maneira geral, propõe-se que a presente análise

seja feita a partir da concepção do instituto macro em questão, ou seja, o desenvolvimento sustentável.

Em que pese ser um conceito amplamente utilizado, não há unanimidade quanto a uma definição mais complexa de “desenvolvimento sustentável”. Entretanto, percebe-se consenso, como ponto de partida, quanto ao relatório “Nosso futuro comum” (também chamado relatório *Brundtland*), emitido pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, publicado em 1987, que define desenvolvimento sustentável como “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades”

A partir dessa noção inicial, diferenciamos os institutos da sustentabilidade, do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social, ao mesmo tempo em que os correlacionamos, através da lição de Samia Moda Cirino:

Sobre a diferença entre desenvolvimento sustentável e sustentabilidade, Munck e Borim de Souza (2009, p. 193) esclarecem que a sustentabilidade refere-se à capacidade de manutenção contínua de um meio, enquanto o desenvolvimento sustentável refere-se aos processos integrativos que visam a manter o equilíbrio dinâmico de um sistema complexo em longo prazo. Dessa forma, entende-se a sustentabilidade como a ideia motriz do desenvolvimento sustentável, uma vez que os processos que integram um determinado sistema se voltam para um processo contínuo de desenvolvimento. A sustentabilidade compõe, assim, ações objetivas que propiciam o alcance de um desenvolvimento sustentável. A sustentabilidade busca o equilíbrio de qualquer sistema e o desenvolvimento sustentável busca a soma destes equilíbrios e o equilíbrio maior entre os sistemas.

Já a responsabilidade social empresarial corresponde a uma parcela muito menor de todos os processos envolvidos para o alcance do desenvolvimento sustentável. [...] a sustentabilidade organizacional é uma meta maior, dentro da qual a responsabilidade social empresarial é compreendida como um estágio intermediário, no qual as empresas constroem diálogos com todas as partes envolvidas e procuram meios

que viabilizem práticas de gestão que integrem as dimensões da sustentabilidade.

[...] Consoante expõe Félix (2003, p. 19):

Ser socialmente responsável não significa respeitar e cumprir devidamente as obrigações legais, mas sim, o fato de empresas irem além de suas obrigações em relação ao seu capital humano, ao meio ambiente e à comunidade por perceberem que o bem-estar deles reflete em seu bem-estar (CIRINO, 2014, p. 85).

Perceba-se que, apesar de muitas vezes confundidas, a noção de sustentabilidade guarda sutil diferença em relação àquela correspondente ao desenvolvimento sustentável, na medida em que a sustentabilidade, em suas várias dimensões e em seus vários processos, caracteriza-se justamente como pressuposto ao alcance do desenvolvimento – com equilíbrio – de um sistema integrado mais complexo – que atenda às necessidades do presente sem o comprometimento do futuro.

Ocorre que dentre as várias dimensões que integram a sustentabilidade e, conseqüentemente, contribuem para o desenvolvimento sustentável, está não apenas o manejo racional dos recursos naturais (atendendo a necessidades materiais), mas, também, a modificação da organização produtiva e social, que reduza a desigualdade e a pobreza, bem como reduza as práticas predatórias⁶⁹, criando um novo paradigma nas relações sociais, cujo objetivo não será somente o lucro, senão ainda o bem-estar humano (DIAS, 2012, p. 48) Dessa forma, para

⁶⁹ Segundo Amartya Sen, “a liberdade sustentável poderá soltar-se dos limites que lhe vêm das formulações propostas pelo Comitê *Brundtland* e por Solow, para abraçar a preservação e, quando possível, a expansão das liberdades e capacidades substantivas das pessoas dos dias de hoje, sem com isso, comprometer a capacidade das futuras gerações para terem uma idêntica ou maior liberdade.” SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000, p. 343.

uma organização empresarial, por exemplo, alcançar um desenvolvimento sustentável, deve orientar suas atividades buscando resultados satisfatórios em todas as dimensões da sustentabilidade que lhe forem inerentes.

Sob esse ângulo, para se chegar à responsabilidade social, deve-se ter em mente, então, as dimensões da sustentabilidade, “em sua riqueza poliédrica, sem hierarquia férrea e sem caráter exaustivo entre elas”,⁷⁰ que hodiernamente são assim elencadas: dimensões social, ética, ambiental, econômica, e jurídico-política.⁷¹

Enquanto a sustentabilidade discute, de forma mais ampla, princípios organizacionais, tendo o cuidado de promover a criação de valores (humanos, por exemplo, em sua dimensão social), a responsabilidade social se insere nesse contexto como importante etapa através da qual a empresa buscará especificamente atender aos interesses das pessoas envolvidas na organização, através de práticas de gestão que se orientem pelas referidas dimensões da sustentabilidade.

Para uma compreensão inicial do instituto – adiante aprofundado –, cumpre salientar o conceito geral amplamente aceito acerca da responsabilidade social, definido pela Norma Internacional ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social:

⁷⁰ De acordo com Freitas, “a pluridimensionalidade, criticamente reelaborada, conduz à releitura ampliativa da sustentabilidade (para além do consagrado e clássico tripé social, ambiental e econômico). Com o acréscimo elucidativo de, pelo menos, duas dimensões e o abandono de acepções demasiado estreitas, mostra-se factível localizar o desenvolvimento que importa, em sintonia com a resiliência dos ecossistemas e com a equidade intra e intergeracional.” FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 4^a. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 62.

⁷¹ FREITAS, *op. cit.*, p. 64-82.

.responsabilidade social

.responsabilidade de uma organização (2.12) pelos impactos (2.9) de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente (2.6), por meio de um comportamento ético (2.7) e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável (2.23), inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas (2.20); esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento (2.11); e esteja integrada em toda a organização (2.12) e seja praticada em suas relações (ABNT, 2010).

Já no tocante à importância de se manter uma organização empresarial privada que seja socialmente responsável, impõe-se destacarem as diretrizes – para que se obtenha o almejado desenvolvimento sustentável – passadas às empresas desde o Programa das Nações Unidas para o século XXI – a conhecida “Agenda 21” –, estabelecida pela Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD), em 1992. A “Cúpula da Terra”, como também foi chamada a CNUMAD, assim recomendou, em síntese, em seu capítulo 30:

B. Promoção da responsabilidade empresarial

Base para a ação

30.17. O espírito empresarial é uma das forças impulsionadoras mais importantes das inovações, aumentando a eficiência do mercado e respondendo a desafios e oportunidades. Os empresários pequenos e médios, em particular, desempenham um papel muito importante no desenvolvimento social e econômico de um país. [...]. Os empresários responsáveis podem desempenhar um papel importante na utilização mais eficiente dos recursos, na redução dos riscos e perigos, na minimização dos resíduos e na preservação da qualidade do meio ambiente.

Objetivos

30.18. Propõem-se os seguintes objetivos:

(a) Estimular o conceito de vigilância no manejo e utilização dos recursos naturais pelos empresários;

(b) Aumentar o número de empresários cujas empresas apoiem e implementem políticas de desenvolvimento sustentável (ONU, 1992).

Veja-se a relevância dada às sociedades empresárias a partir da Agenda 21, em que se frisa o papel destinado às organizações privadas quanto à utilização eficiente dos recursos disponíveis na busca do desenvolvimento social e econômico de um país. Ao que parece, o recado foi devidamente assimilado, tendo em vista o documento elaborado – para o próprio meio empresarial – pelo Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, intitulado “Mudando o rumo: uma perspectiva global do empresariado para o desenvolvimento e o meio ambiente”.⁷²

Dias explica que, em tal documento, o Conselho reconheceu:⁷³

[...] o mundo se move em direção à desregulação, às iniciativas privadas e aos mercados globais. Isto exige que as empresas assumam maior responsabilidade social, econômica e ambiental ao definir seus papéis e ações.

Contudo, no mesmo documento, o Conselho Empresarial observou que, para alcançar tal objetivo, exigem-se “mudanças profundas e de amplo alcance na atitude empresarial, incluindo a criação de uma nova ética na maneira de fazer negócios”

⁷² SCHMIDHEINY, Stephan. **Cambiando el rumbo**: una perspectiva global del empresariado para el desarrollo y el medio ambiente. México: Fondo de Cultura Económica, 1992, p. 12.

⁷³ DIAS, *op. cit.*, p. 50.

Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

É nesse cenário que se identifica o papel da organização privada na busca pelo desenvolvimento sustentável, e surge a responsabilidade social empresarial como uma meta pela qual uma empresa buscará o diálogo com os *stakeholders* – consumidores, empregados, acionistas, comunidade local, meio ambiente etc.⁷⁴ a fim de alcançar práticas de gestão organizacional que integrem a pluridimensionalidade da sustentabilidade, sobretudo, no que mais interessa ao presente estudo, em sua dimensão social, conforme tratado adiante.

2 Responsabilidade social empresarial: o amadurecimento do instituto e de suas dimensões

Compreendida a relação entre desenvolvimento sustentável, sustentabilidade e responsabilidade social, bem como assentada a relevante atribuição das sociedades empresárias nesse contexto, discorre-se agora de forma mais específica sobre a responsabilidade social da empresa, destrinchando o instituto para que se possa compreender o tratamento que lhe é dispensado nos dias atuais, e as implicações – sobretudo no ambiente laboral – da referida responsabilidade empresarial.

⁷⁴ Consoante Freeman, *stakeholder* é “qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou ser afetado pelo êxito da empresa ao atingir seus objetivos”. FREEMAN, R. Edward. **Strategic management: a stakeholder approach**. Boston: Pitman, 1984, p. 24.

Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

O instituto da responsabilidade social empresarial (ou corporativa) não nasceu como um discurso uníssono entre os especialistas do tema. Ashley leciona:⁷⁵

Quem é contrário a ele se baseia nos conceitos de direitos da propriedade (de Friedman) e na função institucional (de Leavitt). Friedman argumentava que a direção corporativa, como agente dos acionistas, não tem o direito de fazer nada que não atenda ao objetivo de maximização dos lucros, mantidos os limites da lei. Agir diferente seria uma violação das obrigações morais, legais e institucionais da direção da corporação. O ponto central do argumento da função institucional está em que outras instituições, como governo, igrejas, sindicatos e organizações sem fins lucrativos, existem para atuar com base nas funções necessárias ao cumprimento da responsabilidade social corporativa. Gerentes de grandes corporações não têm competência técnica, tempo ou mandato para tais atividades, que constituem uma tarifa sobre o lucro dos acionistas (ASHLEY, 2019, p. 6).

Parece não restar dúvida de que o entendimento de Friedman se tornou insustentável, pois vai de encontro ao comportamento que se exige de qualquer instituição pela sociedade. De todo modo, a par de qualquer resistência, o instituto da responsabilidade social passou a se disseminar a partir da década de 1970, seja por meio de autores que investigam o tema a partir de uma abordagem substantiva – derivada de princípios éticos e religiosos, ainda que haja despesas improdutivas para a empresa – ou de uma abordagem instrumental – que considera haver uma relação positiva entre a prática empresarial responsável e o desempenho econômico da empresa.⁷⁶

⁷⁵ ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios**: (des)construindo limites e possibilidades. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 6-7.

⁷⁶ ASHLEY, *op. cit.*, p.7.

Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

Todavia, mesmo com o passar dos anos, definir responsabilidade social empresarial ainda não é tarefa fácil.⁷⁷ Ao longo do tempo, é certo que o conceito foi se afastando cada vez mais da ideia pura e simples de filantropia, mas ainda vem sendo assimilado de diferentes formas a depender do contexto (aspectos culturais do local em que a empresa se instala, nível de desenvolvimento do país, entre outros).

O que se pode perceber é que responsabilidade social empresarial abarca hoje uma definição complexa, concebendo, porém, de forma consonante entre os especialistas do tema, uma visão empresarial que interaja com todas as partes com as quais a empresa se relaciona em suas atividades (*stakeholders*). Alves explica que o foco central do instituto é o compromisso das empresas com toda a sociedade, e não apenas com seus acionistas.⁷⁸

No mesmo sentido, a lição de Dias elucida:⁷⁹

A RS é um conjunto de ideias e práticas da organização que fazem parte de sua estratégia e que tem como objetivo evitar prejuízos e/ou gerar benefícios para todas as partes interessadas (*stakeholders*) na atividade

⁷⁷ Laasch e Conaway explicam que uma “pesquisa recente, ao resumir as definições comuns de RSE, descobriu que nada menos que 37 definições distintas tinham sido estabelecidas em fontes de teoria e prática, entre 1980 e 2003. A pesquisa, no entanto, encontrou cinco elementos comuns na maioria daquelas definições. Na relação desses cinco elementos apresentada a seguir, os percentuais entre parênteses indicam a frequência do termo nas definições pesquisadas. 1. Pensamento no stakeholder (88%) 2. Dimensão social (88%) 3. Dimensão econômica (86%) 4. Assumir responsabilidade em caráter voluntário (80%) 5. Dimensão ambiental (59%). OLIVER, Laasch; CONAWAY, Roger N. **Fundamentos da gestão responsável:** sustentabilidade, responsabilidade e ética. São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 87.

⁷⁸ ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável:** responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 36.

⁷⁹ DIAS, *op. cit.*, p. 20.

da empresa (consumidores, empregados, acionistas, comunidade local, meio ambiente etc.), adotando métodos racionais para atingir esses fins e que devem resultar em benefícios tanto para a organização como para a sociedade.

Embora haja ainda outras tantas definições para o referido instituto, Dias sintetiza bem os pontos de convergência entre os elementos principais atribuídos à responsabilidade social empresarial entre os diversos conceitos doutrinários encontrados: a) compromisso social da empresa; b) decisão voluntária (não regulada pela legislação); c) conduta ética; d) benefícios para a sociedade; e) desempenho ambiental (importância do meio ambiente); f) adaptabilidade (ao contexto de cada sociedade).

Apurar os pontos de convergência do conceito nos dá o norte sobre o instituto em estudo. Mas se já é missão árdua conceituar responsabilidade social empresarial, pô-la em prática é igualmente difícil. O instituto envolve uma série de direitos e obrigações dos mais variados tipos de públicos (*stakeholders*). Os acionistas visam principalmente ao lucro; os empregados anseiam por melhores condições de labor e remuneração; os consumidores procuram melhor custo-benefício, e assim sucessivamente. Conciliar todos esses fatores é tarefa complexa. Por isso, o esquema visto a seguir, elaborado por Carroll,⁸⁰ tem sido uma inspiração constante para quem se debruça sobre o tema.

⁸⁰ CARROLL, Archie B. **The pyramid of corporate social responsibility: toward of moral management of organizational stakeholder.** *In: Business Horizons*, v. 34, n. 4, 1991, p. 39-48.

Em 1979, Archie Carrol lançou um modelo piramidal que se tornou base de inúmeros programas de gestão empresarial desde então. Para o autor, a responsabilidade social da empresa deve envolver as expectativas econômicas, legais, éticas e filantrópicas que a sociedade deposita nas organizações em um determinado período.

Na base da pirâmide, estariam as responsabilidades empresariais econômicas: a empresa precisa ser lucrativa, tendo em vista que é unidade econômica básica da sociedade, devendo produzir os recursos de que a sociedade necessita e comercializá-los mediante lucro (desde que a um preço que garanta a continuidade das atividades empresariais).

Logo acima na pirâmide de Carroll, encontram-se as responsabilidades legais: a empresa deve agir conforme as regras básicas estabelecidas pela sociedade. Neste patamar, as empresas procuram atingir suas metas econômicas dentro das leis estatais.

Em seguida, vêm as responsabilidades éticas, que dizem respeito a condutas empresariais que não são exigidas por lei, ou que não objetivam primordialmente o aspecto econômico. É o fato de a empresa manter um comportamento aceitável, agir da forma como a sociedade espera, fazendo o que é certo e justo, ainda que não seja obrigada a adotar tal procedimento.

Finalmente, no topo da pirâmide, Carroll elencou as responsabilidades filantrópicas, partindo da ideia de que a empresa deve ser uma empresa-cidadã, comprometendo-se com programas que visem ao bem-estar humano. Neste domínio, não há uma expectativa pré-definida da sociedade em relação à empresa, mas o que se propõe é uma forma de ressarcimento à sociedade de parte do que esta ofereceu à organização privada.

Dessa forma, seria socialmente responsável a empresa que atendesse, concomitantemente, às quatro responsabilidades elencadas: econômica, legal, ética e filantrópica.

Em 1991, Carroll aprimorou o modelo inicial, incorporando-o sob o prisma do atendimento aos *stakeholders* e da cidadania corporativa. Juntamente a Schwartz⁸¹, denominaram o novo trabalho de: “Modelo dos três domínios da responsabilidade social corporativa”. Em tal modelo, procuraram corrigir duas inadequações: a primeira, deixar claro que não haveria hierarquia entre as responsabilidades, tendo em vista que o modelo antigo, por ser piramidal, poderia equivocadamente sugerir que a responsabilidade filantrópica seria a mais importante das quatro; a segunda, corrigir a impressão inicial de que não existiria interação entre as ditas responsabilidades.

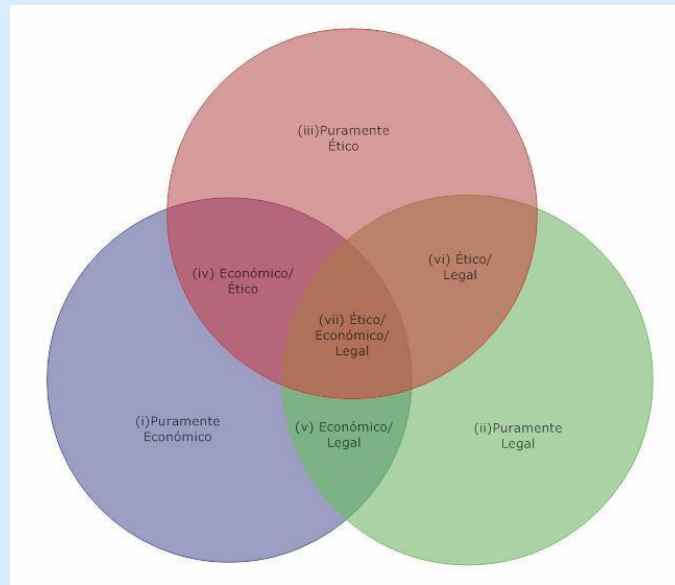
Paralelamente a isso, a filantropia deixou de configurar como uma das quatro responsabilidades, dentre outros motivos, pelo fato de ser bastante complicado diferenciá-la, em muitos casos, da ética; bem como ser difícil identificar se a verdadeira intenção da empresa, através da filantropia, não teria, em verdade, objetivos econômicos.

Ante o exposto, os autores passaram a utilizar círculos indicativos das três responsabilidades persistentes, projetando três diferentes domínios: econômico, legal e ético. Assim resultou o novo modelo.⁸²

⁸¹ SCHWARTZ, M. S.; CARROLL, A. B. **Corporate social responsibility**: a three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, v.13, n. 4, 2003, p. 503-550.

⁸² GAUDÊNCIO, Pedro Miguel Duarte. **Análise das percepções e comportamentos dos trabalhadores em função da responsabilidade social empresarial e seu desempenho individual**. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado em Estratégia Empresarial) – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2009. Disponível em: [Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania](#). Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

Figura 02 - Modelo dos três domínios da responsabilidade social corporativa



No tocante ao primeiro domínio, Barbieri⁸³ explica:

O campo econômico refere-se às atividades voltadas à produção de impactos econômicos positivos, diretos e indiretos, entendidos como maximização de lucro ou do valor das ações. Atividades para incrementar as vendas ou para evitar litígios são exemplos de impactos econômicos

https://www.researchgate.net/figure/Figura-2-Modelo-de-3-Dominios-de-RSE-Fonte-Schwartz-e-Carroll-2003_fig2_277072552 Acesso em: 05 nov. 2019.

⁸³ BARBIERI, e CAJAZEIRA, *op. cit.*, p. 46.

diretos; ações para melhorar a imagem da empresa ou para elevar a motivação dos empregados são exemplos de impactos indiretos.

Quanto ao domínio legal, Barbieri esclarece que este se refere “às respostas dadas pela empresa com relação às normas e aos princípios legais”.⁸⁴

Finalmente, sobre o domínio ético no novo modelo de Carroll, arremata o autor:

O domínio ético refere-se às responsabilidades da empresa diante das expectativas da população em geral e dos *stakeholders* relacionados, envolvendo imperativos éticos domésticos e globais. Esse domínio da responsabilidade social pode se dar mediante padrões éticos gerais. Um deles, o padrão convencional, corresponde ao que se denomina na filosofia moral de *relativismo ético*. São os padrões e as normas sociais aceitas como necessárias para o funcionamento das empresas pelas indústrias onde elas atuam, pelas associações profissionais e pela sociedade, incluindo acionistas, clientes, empregados, competidores e outros *stakeholders*. Como essas normas sociais variam entre diferentes grupos sociais, uma forma de se contornar essa limitação é mediante a elaboração e aplicação de códigos formais de ética.⁸⁵

Destarte, pode-se compreender a responsabilidade social empresarial como o conjunto das práticas de gestão organizacional que visam beneficiar não apenas os proprietários ou acionistas da organização, mas, também, a sociedade em geral – aqui incluídos os empregados da empresa –, a partir das

⁸⁴ Segundo Barbieri, Carroll atribui ao domínio legal três categorias: a) conformidade legal, que pode ser acidental (a empresa acidentalmente atende à lei), restrita (se não existisse a lei, a empresa não tomaria tal atitude), ou oportunista (operação onde as exigências legais são frouxas ou lacunosas); b) evitação de litígios, que são ações voltadas para este fim; c) antecipação, que são ações que se antecipam às mudanças legais. BARBIERI, e CAJAZEIRA, *op. cit.*, p. 47.

⁸⁵ BARBIERI, *op. cit.*, p. 47.

responsabilidades (econômicas, legais e éticas) atribuídas às organizações privadas pela sociedade.

Neste âmbito, como visto, o comprometimento da empresa com a responsabilidade social necessita que as ações empresariais sejam pautadas na busca da sustentabilidade em suas mais variadas dimensões, entre elas a dimensão social, que possibilita o almejado modelo de governança que agasalha os direitos fundamentais sociais, sem descuidar das demais responsabilidades da empresa, inclusive econômicas.

3 Responsabilidade social corporativa no âmbito das relações de trabalho: as implicações da dimensão social da sustentabilidade no ambiente laboral

Finalmente, é na dimensão social da sustentabilidade que encontramos a vedação a qualquer modelo de desenvolvimento (para que este se considere sustentável) que seja excludente e desumano. Freitas explica:⁸⁶

De nada serve cogitar da sobrevivência enfastiada de poucos, encarcerados no estilo oligárquico, relapso e indiferente, que nega a conexão dos seres vivos, a ligação de tudo e, mais grave, sabota a condição imaterial do desenvolvimento.

Logo, não pode haver, sob a égide do paradigma da sustentabilidade, espaço para a simplificação mutiladora, nem para a discriminação negativa (inclusive de gênero, como realça o ODS 5, da Agenda 2030). Válidas são apenas as distinções voltadas a auxiliar os desfavorecidos, mediante ações positivas e intervenções empáticas e altruístas

⁸⁶ FREITAS, *op. cit.*, p. 65-66.

(efetivamente recompensadoras) que permitem fazer frente à pobreza (material e cognitiva), segundo métricas confiáveis, que contemplem os efeitos oblíquos das mazelas socioambientais.

Na dimensão social da sustentabilidade, abrigam-se os direitos fundamentais sociais, que requerem outro modelo de governança, caracterizada por programas dirigidos à universalização do acesso aos bens e serviços essenciais, com o suporte em evidências.

Além disso, Freitas encerra ressaltando que a dimensão social da sustentabilidade reclama o “engajamento na causa do desenvolvimento que insere a solidariedade reflexiva na sociedade em rede”, promovendo-se, ao fim e ao cabo, dignidade. Não são mais admitidas as empresas que, almejando lucro, sacrificam direitos humanos. Evitar o desenvolvimento empresarial a qualquer preço, evitar o desenvolvimento pelo desenvolvimento, mas garantir um desenvolvimento que mantenha uma preocupação social; essa é a razão de ser da dimensão social da sustentabilidade.

Exemplo bastante ilustrativo dessa procura pelo desenvolvimento com preocupação social, essência da dimensão social da sustentabilidade, pode ser extraído da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, apresentada pela Organização das Nações Unidas.⁸⁷ Na Agenda, entre os 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) traçados, destaca-se o Objetivo 8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e

⁸⁷ “Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.” Nações Unidas, 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2020.

produtivo e trabalho decente para todos.” Dentro deste mesmo objetivo, algumas metas se destacam no tratamento dispensado à busca pelo pleno emprego:

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Nesse contexto, Laís de Oliveira Penido⁸⁸ defende a sustentabilidade da empresa a partir da observância à valorização do trabalho humano, que possibilitará a criação de empresas “humanamente sustentáveis”:

Os recursos humanos não devem ser utilizados e explorados excessivamente de forma a comprometer a oportunidade desta e da próxima geração de gozar de saúde e de bem estar, de afetar a sustentabilidade do mercado e da capacidade de trabalho da população

⁸⁸ PENIDO, Laís de Oliveira. Por um meio ambiente humano de trabalho sustentável. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 41, n. 161 (jan./fev. 2015), p. 157-176. *Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania*. Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

economicamente ativa, assim como da reposição de mão de obra dessa população.

A ideia básica da administração é a de dirigir uma organização conduzindo-a em uma direção compatível com as suas metas e objetivos. No que diz respeito às organizações empresariais, essas metas são fundamentalmente econômicas. A sustentabilidade em nível de negócios é um conceito mais amplo e profundo do que o mero ganho financeiro. Uma empresa só se torna sustentável através de um processo de conquista do desenvolvimento econômico e humano, sendo este um procedimento mais justo, criterioso, seguro e interdependente.

Por isso, a empresa sustentável é aquela que contribui para o desenvolvimento criando, simultaneamente, valor social, humano, econômico e do meio ambiente do trabalho, usando os recursos de que dispõe com a habilidade de satisfazer as suas necessidades sem afetar a saúde de seus empregados, comprometendo assim a viabilidade das gerações atuais e futuras também satisfazerem as suas necessidades. Essa concepção permitirá projetar organizações empresariais humanamente sustentáveis.

Pois bem. Aprofundando-se a concepção sobre a dimensão social da sustentabilidade, e rememorando-se a ideia de que a responsabilidade social corporativa implica práticas de gestão empresarial que sejam pautadas na busca da sustentabilidade em suas mais variadas dimensões, é fundamental se entender quais condutas específicas de uma empresa fazem-na ser considerada uma sociedade empresária efetivamente responsável sob o ponto de vista propriamente social, ou seja, quais atitudes tornam-na uma organização privada que atenda aos interesses não apenas de seus acionistas, mas, sim, de todos os seus principais *stakeholders*, aí certamente incluindo-se seus empregados.⁸⁹

⁸⁹ Segundo Alves, “A valorização do trabalho humano está, fora de dúvida, em diferenciado patamar de importância no que concerne às práticas de responsabilidade social empresarial. [...] Não há dúvida de que, entre as diversas dimensões da responsabilidade social empresarial, aquela que evidencia maior proeminência em razão, até mesmo, das atividades corporativas em si, é a que se preocupa com o público interno e com as práticas

Aliando-se as três responsabilidades recomendadas no “Modelo dos três domínios da responsabilidade social corporativa” tal qual anteriormente visto, a saber, as responsabilidades empresariais econômicas, legais e éticas, é possível se implantar a responsabilidade social da empresa a partir do compromisso que ela firma com seus empregados, implementando uma política inovadora no sentido de tornar seus colaboradores seu principal ativo. No que mais interessa ao presente estudo, Dias sugere, como mecanismo de adoção da responsabilidade social empresarial:⁹⁰

- melhoria das condições de trabalho: estabelecer um compromisso transparente com a melhoria das condições de trabalho, com o desenvolvimento profissional e com o seu bem-estar; indo além do respeito pela legislação pertinente que regula as relações trabalhistas no que se refere à contratação, segurança e saúde no posto de trabalho; deste modo, ficará demonstrado que a empresa valoriza as pessoas e leva em consideração sua contribuição para o sucesso do negócio;
- aumentar o envolvimento dos trabalhadores com a empresa: isso permite à organização obter algo mais dos funcionários, que pode surgir na forma de ideias, maior compromisso e lealdade, que no seu conjunto aumentará a eficiência. As empresas são basicamente organizações humanas que dependem de uma rede social e de relações internas e externas vitais para a sua existência, e que lhes permitirá levar a prosperidade para toda a sociedade. De como são administradas essas relações no ambiente de trabalho dependerá o êxito da empresa;
- formação: fomentar e facilitar a formação profissional contínua;

trabalhistas que adotam seus fornecedores. O princípio da dignidade da pessoa humana exige, de modo basilar, a concepção da proteção do trabalho. Do trabalho digno. [...] A afirmação dos direitos fundamentais do trabalho deve ser contemplada como pressuposto primeiro da responsabilidade social empresarial. Em idêntico sentido, com reverberação ainda mais intensa, a eliminação absoluta do trabalho indigno deve ser preconizada”. ALVES, *op. cit.*, p. 45-46.

⁹⁰ DIAS, *op. cit.*, p. 76-77.

Além disso, no Brasil, a ABNT NBR 16001⁹¹, que implantou um sistema de gestão que permite a certificação e que serviu de base para o desenvolvimento do Programa Brasileiro de Certificação em Responsabilidade Social (PBCRS)⁹², estabelece requisitos mínimos necessários a uma gestão organizacional socialmente responsável, dentre os quais estão, por exemplo, no que concerne à relação entre os titulares da sociedade empresária e seus empregados: a) transparência; b) comportamento ético; c) respeito pelos interesses das partes interessadas; d) respeito aos direitos humanos; e) promoção do desenvolvimento sustentável. A mesma norma estabelece, dentre os objetivos e metas a serem traçados pela organização: a) respeito aos direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e a benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; b) respeito aos direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; c) compromisso com o desenvolvimento profissional; d) promoção da saúde e da segurança.

Nota-se, portanto, que a responsabilidade social guia a empresa na busca de práticas de gestão organizacional que promova melhores condições de trabalho a seus empregados, ultrapassando as garantias básicas asseguradas pela legislação em vigor e indo além, valorizando seus colaboradores; investindo,

⁹¹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 16001: **Responsabilidade social – Sistema da gestão**. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.

⁹² “O Programa Brasileiro de Certificação em Responsabilidade Social (PBCRS) é um processo voluntário, no qual a organização busca demonstrar aos clientes e à sociedade, por meio de uma avaliação de terceira parte, que o sistema de gestão atende aos princípios da responsabilidade social.” Disponível em:

<http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/programa_certificacao.as

p> Acesso em: 17 jan. 2019.

Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.7, n.7, jul./dez., 2019.

inclusive, em formação contínua do profissional que integre o quadro de pessoal da sociedade empresária.

Neste contexto é que se garante o modelo de governança que agasalha os direitos fundamentais sociais do trabalhador, aí incluso o direito social ao trabalho digno, até mesmo naqueles casos em que a empresa, por exemplo, está legalmente liberada para irrestritamente se utilizar de qualquer relação empregatícia precarizante. Dessa forma, retomando uma de nossas indagações iniciais, é possível se concluir que a dimensão social da sustentabilidade é, sim, capaz de oferecer uma solução digna a uma relação empregatícia tendencialmente precarizada pelos interesses do capital.

Considerações finais

Como caminho traçado na busca de uma solução viável a fim de se aliarem os direitos das duas partes da relação empregatícia, nas diferentes situações que põem em conflito os interesses do trabalhador e do empregador, até mesmo quando a empresa já encontra, na própria lei, a autorização para adotar práticas trabalhistas precarizantes, o presente estudo analisou as relações empregatícias dentro do campo da sustentabilidade do ambiente laboral, com base na análise aprofundada do instituto do desenvolvimento empresarial sustentável, que contempla a responsabilidade social empresarial como importante etapa desse processo através do qual a empresa busca práticas de gestão que vão além de suas obrigações legais, buscando criar, simultaneamente, valor não apenas econômico, mas, também, social e humano.

Conclui-se que é da responsabilidade social empresarial que se extrai a obrigação que a empresa possui de adotar, na prática, uma gestão que oferte melhores condições laborais a seus trabalhadores. Aliando-se as responsabilidades empresariais econômicas, legais e éticas, é possível se implantar a responsabilidade social da empresa, por exemplo, a partir da aliança que ela firma com seus empregados, buscando a melhoria das condições de trabalho, o compromisso com o desenvolvimento profissional, com o bem-estar do empregado e com sua valorização; o incentivo ao envolvimento dos trabalhadores com a empresa; a observância aos direitos humanos; o respeito aos direitos do trabalhador, inclusive à remuneração justa; ultrapassando-se, em todos os casos, a simples observância à legislação trabalhista. Assim, a empresa estará cumprindo com seu papel, com o papel destinado às organizações privadas, e garantirá o desenvolvimento econômico acompanhado da criação de valor não apenas econômico, mas, também, social.

Referências

ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável:** responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios:** (des)construindo limites e possibilidades. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 16001: **Responsabilidade social – Sistema da gestão.** Rio de Janeiro: ABNT, 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 26000. **Diretrizes de Responsabilidade Social.** Rio de Janeiro: ABNT, 2010. Disponível em:

<https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=80778> Acesso em: 03 nov. 2019.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CARROLL, Archie B. **The pyramid of corporate social responsibility: toward of moral management of organizational stakeholder**. Business Horizons, v. 34, n. 4, 1991.

CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 3, n. 28 (mar. 2014).

Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf Acesso em: 03 nov. 2019.

DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 4ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

GAUDÊNCIO, Pedro Miguel Duarte. **Análise das percepções e comportamentos dos trabalhadores em função da responsabilidade social empresarial e seu desempenho individual**. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado em Estratégia Empresarial) – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/figure/Figura-2-Modelo-de-3-Dominios-de-RSE-Fonte-Schwartz-e-Carroll-2003_fig2_277072552 Acesso em: 05 nov. 2019.

OLIVER, Laasch; CONAWAY, Roger N. **Fundamentos da gestão responsável: sustentabilidade, responsabilidade e ética**. São Paulo: Cengage Learning, 2015

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Disponível em:

<https://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/cap30.pdf> Acesso em: 04 nov. 2019.

PENIDO, Laís de Oliveira. Por um meio ambiente humano de trabalho sustentável. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 41, n. 161 (jan./fev. 2015).

SCHMIDHEINY, Stephan. **Cambiando el rumbo**: una perspectiva global del empresariado para el desarrollo y el medio ambiente. México: Fondo de Cultura Económica, 1992.

SCHWARTZ, M. S.; CARROLL, A. B. **Corporate social responsibility**: a three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, v.13, n. 4, 2003

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nações Unidas, 2015.

Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2020.