REVISTA DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS | ISSN: 2447-0244
v. 4, n. 1 - Edição Especial - 2018
Missões

GESTÃO EMPRESARIAL E OS DIREITOS HUMANOS

BUSINESS MANAGEMENT AND HUMAN RIGHTS

Cibele Cantini[1]
Juliane Hartemink Cantini[2]

Resumo: O objeto do presente estudo é enfocar. Enfatizamos a gestão empresarial, destacando os Códigos de Conduta e Ética das empresas e o que eles nos revelam em matéria de responsabilidade social e de proteção dos direitos fundamentais no trabalho. Para tanto, trouxemos o Pacto Global, uma iniciativa voluntária das Nações Unidas que mobiliza a comunidade empresarial a adotar práticas comerciais através de valores fundamentais na área de Direitos Humanos, traduzidos em dez princípios. Ainda, no que concerne a responsabilidade social empresarial, trouxemos as normas de Direitos Humanos para as Empresas também das Nações Unidas, contendo uma lista de obrigações empresariais sobre de Direitos Humanos

Palavras-Chave: Direitos Humanos, Gestão empresarial.

Abstract: The object of the present study is to focus. We emphasize corporate management, highlighting the Codes of Conduct and Ethics of companies and what they show us in terms of social responsibility and protection of fundamental rights at work. To this end, we have brought the Global Compact, a voluntary initiative of the United Nations that mobilizes the business community to adopt commercial practices through fundamental values in the area of Human Rights, translated into ten principles. Also, as far as corporate social responsibility is concerned, we have brought the UN Human Rights standards to Companies, containing a list of corporate human rights obligations.

Keywords: Human Rights, Business management**.**

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo visualizar a necessidade das empresas de trabalharem na proteção dos Direitos da pessoa humana. Analisaremos as iniciativas e os

1 Bacharela em Ciências Contábeis, Especialista em Teorias e Métodos Educacionais no Contexto Contemporâneo, Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Educação, Direitos Humanos e Fronteira/CNPq e Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, UNIPAMPA, Campus São Borja. Email: *cicantini@hotmail.com*

2 Licenciada em Pedagogia PUCRS (2000). Especialista em Educação pela UFPE (2004). Especialista em em Tradução / Intérprete LIBRAS Pela Unoeste- SP (em andamento) e Doutora em Direitos Humanos - Universidade de Salamanca - ES (2010). Trabalha no Banco do Brasil S/A e desenvolve pesquisas em Direitos Humanos e Cultura de Paz nas organizações. Membro do grupo de Pesquisa Educação, Direitos Humanos e Fronteira\CNPq. Email: *juliacantini@hotmail.com*

Documentos internacionais de proteção que recomendam as organizações empresariais a assumirem o compromisso de agir em prol do respeito aos Direitos Humanos e as ações preventivas utilizadas como ferramentas para inibir a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

Nunca o mundo corporativo esteve tão atento à concorrência e a competitividade como hoje em dia. Alguns fatores importantes na busca desses itens são a produtividade com a maior rapidez, a terceirização e a flexibilidade dos serviços. Dessa maneira, os trabalhadores devem adaptar-se a essas exigências em que a urgência fala mais alto. Parece-nos que não se tem mais tempo de escutar, a comunicação é falha, a pressa é a palavra chave. Geralmente, quando estamos sendo pressionados, cobrados e com prazos estipulados para executar as tarefas no trabalho, esquecemos dos outros e, com frequência, acabamos culpando-os pelas nossa falhas. Fazemos qualquer coisa para não perder tempo e cumprir as tarefas no prazo estabelecido, que é geralmente curto demais. Ser admitido em uma empresa significa aceitar seus valores, seus princípios e seu modo de trabalhar. Elas procuram sujeitos adaptáveis, criativos e polivalentes que se ajustem facilmente aos seus moldes de trabalho.

Muitas vezes, para que uma meta seja cumprida tal como foi estipulada, ou, até mesmo para ser superada e levar o trabalhador a ter reconhecimento ou mérito, muitas condutas não éticas podem ocorrer algumas condutas inesperadas como o assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, HIRIGOYEN diz que, o assédio pode se desenvolver nos meios em que prevalecem um intenso nível de estresse e onde não há organização, e sobretudo, onde as práticas de gestão são pouco claras ou perversas, constituindo-se assim, em uma autorização implícita às atitudes perversas individuais. Por isso, as ações ou princípios éticos sobre competitividade e lealdade implantados pela empresa e seu acompanhamento, são fundamentais para que o ambiente de trabalho não se transforme em um terreno fértil para a violência e o assédio.

Atualmente, o lucro nos negócios já não é condenado, e as empresas já não são vistas como monopólios sem rosto e sem alma. A nova preocupação é como esse lucro deve ser concebido no contexto mais amplo da produtividade e da responsabilidade social. Nesse sentido, atos de grande repercussão foram ajudando a consolidar a noção de que o lucro poderia e deveria se submeter à princípios éticos, são exemplos: as leis norte-americanas:

Sherman Act de 1890, que tem explícitos os preceitos éticos que devem ser ampliados no relacionamento da empresa com seus concorrentes e a *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) de 1977, que estabelece penalidades para pessoas ou Organizações que oferecem subornos a autoridades estrangeiras para obter negócios ou contratos. Em 1972, a ONU realizou em Estocolmo, a primeira Conferência Internacional sobre o Meio Ambiente, visando à preservação do planeta, estabelecendo princípios éticos aplicáveis as atividades empresariais e tendentes a proteger o meio ambiente, a saúde a segurança dos seres humanos. Desde então, as empresas e os Organismos internacionais começaram a colocar em pauta a questão da ética nos negócios, estabelecendo regulamentos e códigos de conduta no que se referem aos princípios éticos que devem ser observados na relação com os clientes, fornecedores, concorrentes, empregados, governantes e toda organização tem um Código de Ética que busca refletir comportamentos desejados para o ambiente de trabalho e que deve retratar valores discutidos e compactuados pela administração da Organização, com o objetivo de serem traduzidos nas ações do dia a dia da empresa. O Código de Ética é um instrumento redatado pela empresa, no qual se fundamenta pelos seus valores e princípios, que ajuda a concretizar sua visão e missão. A ética vai além dos requisitos legais a serem cumpridos pela empresa, tem relação com as decisões discricionárias e com o comportamento baseado em valores. Dissemos então, que a ética empresarial tem relevância na conduta e no comportamento com seus *stakeholders*, ou seja, com todo o grupo com quem a empresa possui relacionamentos ao longo de sua atividade diária: empregados, fornecedores, clientes, acionistas, comunidade e governo (regional, nacional e reguladores). Para o Banco do Brasil a Ética Corporativa "*compreende princípios, padrões e regras de conduta de natureza moral que orientam o processo de tomada de decisão da organização. Trata-se de postura empresarial que condiciona o alcance dos objetivos organizacionais, notadamente o resultado econômico, ao respeito às pessoas, ao ambiente e às instituições. Trata-se de questão basilar dos princípios de responsabilidade social empresarial*[3]*"*.

Já o Código de Conduta de uma empresa é um guia com as regras orientadoras de

3*Web Site* da empresa: http://www.bb.com.br. Acesso em 17.12.2009.

atuação e as práticas organizacionais, onde os princípios do Código de Ética são detalhados. O Código de Conduta trata de temas como a legislação, o meio ambiente, a corrupção, a confidencialidade e o assédio. O Documento é geralmente elaborado e destinado aos trabalhadores e seu enfoque, é mais centrado em regras de conformidade. Nesse sentido, a participação dos *stakeholders* e a transparência do Código de Conduta, são a chave para evitar possíveis dúvidas em relação às regras e princípios da empresa. Uma vez redatado e aprovado por todos os participantes, o Documento deve ser difundido, para que todos se sintam responsáveis pelo seu conteúdo. É importante dizer que, o Documento deve ser revisado, ampliado ou modificado ao longo do tempo. Em relação a isso, AGULLÓ GIMENO4 acrescenta que *"La sociedad va evolucionando y la empresa debe saber adaptar-se a los tiempos y comprender los nuevos retos morales. Las situaciones y motivos que requieren de una propuesta ética varian y de ahí que se necesite hacer revisiones periódicas del código desde una reflexión propia de un nível de conciencia moral postconvencional para que sea una referencia siempre vigente."*

A tendência das grandes companhias, em especial, é de tutelar os diretos fundamentais dos trabalhadores, transferindo essa responsabilidade que seria do Estado para a iniciativa privada, invocando a idéia da atuação social responsável e redimensionando o princípio da subsidiariedade. As empresas assumem assim, a responsabilidade social e garantem os direitos sociais dos trabalhadores quando prevêem também a defesa dos direitos humanos através de seus Códigos de Conduta.

Para tanto, é importante atentar, para a eficácia desses Códigos e, verificar se eles preveem algum tipo de fiscalização ou monitoramento. No que respeita aos Direitos Humanos há necessidade de uma verificação contínua do cumprimento dos Códigos, realizada de acordo com normas definidas e reconhecidas. Há empresas que adotam os Códigos de Conduta externos, onde a sociedade geral tem acesso ao conteúdo.

O acompanhamento ou monitoramento do Código de Conduta e de Ética da empresa

4AGULLÓ GIMENO, Silvia. *La Coherencia Ética en la Gestión de los Recursos Humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo.* Tese. Barcelona (ES), 2009, Universitat Ramon Llull, Departamento Gestión Empresarial, (p.79).

realizadas pelos seus *stakeholders,* sindicatos e ONGs, é uma forma de obrigar as empresas a reconhecer sua responsabilidade em relação à proteção dos Direitos Humanos e, em especial, dos Direitos Humanos dos trabalhadores.

Abordaremos questões relativas à responsabilidade social das empresas e, em especial, com a intenção de verificar como se dá a proteção e a efetivação dos Direitos Humanos no ambiente de trabalho.

No entanto, estabelecer a relação entre Direitos Humanos, empresa e mundo corporativo, há pouco tempo atrás, era impensável. Até então, os Direitos Humanos eram discutidos na esfera dos Estados e não na esfera do privado. Atualmente, relacionar empresa com Direitos Humanos é um paradigma novo, em que a empresa deve levar em consideração na sua estratégia de gestão respeitando as normas internacionais de Direitos Humanos. É nesse processo, que surge a concepção de empresa socialmente responsável.

As empresas, sejam elas multinacionais ou empresas comerciais que operam em diversos países, enfrentam desafios constantes em vários aspectos. As novas tecnologias, a globalização dos mercados, as pressões sindicais, a qualidade de vida no trabalho, as novas legislações sobre intercâmbios comerciais, a gestão de qualidade e as novas estratégias são exigências constantes que elas precisam observar para se adaptarem ao mercado mundial. Para GIDDENS, a globalização é uma das características básicas do mundo de hoje e se constitui em um processo em que as modalidades de conexão entre diferentes regiões ou contextos sociais, acabam se enredando por toda a superfície da terra. Ele diz que ,*"A globalização pode assim ser definida como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa".*

Com base nisso, a globalização, traz a necessidade das empresas se adaptarem a um novo contexto, tendo responsabilidades com a vida das pessoas e com o meio ambiente. Por isso, elas não devem permanecer alheias a esse fato. CORTINA acrescenta que,

> La preocupación por la viabilidad de las empresas en la nueva era, que requiere el ejercicio de la prudencia, una prudencia que exige construir y generar confianza; la posibilidad de edificar una ciudadanía cosmopolita con ayuda de las tecnologías de la información, que exige ejercitar la justicia; y la necesidad de asumir la responsabilidad corporativa en el proceso de globalización, recurriendo a la ética de la empresa como o factor de innovación humanizadora.

Nesse escopo, FERNÁNDEZ PEREIRA, diz que a inovação humanizadora na qual a autora se refere, menciona que a empresa deve desenvolver em seu planejamento de gestão e na sua agenda de segurança humana, temas como o respeito a saúde e a segurança do trabalhador, a proteção ao meio ambiente, a eliminação da corrupção e do suborno, a segurança e a qualidade de seus produtos e a contribuição e o respeito aos Direitos Humanos nas comunidades onde opera.

No *Guía Práctica de Derechos Humanos para Empresas*, elaborado por María Prandi e José Lozano e editado pela *Escuela de Cultura de Paz* e pela ESADE, expressa que não se pode levar a cabo uma política de responsabilidade social válida, sem considerar-se a dimensão dos Direitos Humanos. Sendo assim, as empresas não podem permanecer alheias às circunstâncias em que desenvolvem suas atividades e devem estar sensíveis às questões relacionadas aos Direitos Humanos, por razões éticas e, também, por questões ligadas à sua própria reputação e competitividade.

Nesse diapasão, a responsabilidade social corporativa ou empresarial, consiste na preocupação que as empresas devem ter com as implicações das suas práticas de negócios que envolvem o meio ambiente. A empresa considerada responsável é aquela que visa, em sua estratégia de gestão, a proteção ao meio ambiente e ao ambiente onde está inserida, através de negócios economicamente viáveis e culturalmente aceitos. De acordo com a *Business for Social Responsibility*, a expressão responsabilidade social corporativa se refere, de forma ampla, as decisões de negócios tomadas com base em valores éticos que incorporam as dimensões legais, o respeito pelas pessoas, pela comunidade e pelo meio ambiente.

O PACTO GLOBAL (*GLOBAL COMPACT*) DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA AS EMPRESAS

O Pacto Mundial (*Global Compact*) é uma iniciativa voluntária proposta pelas Nações Unidas, com a finalidade de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, dos valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de Direitos Humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. A iniciativa surgiu durante o Fórum Econômico Mundial em Davos, em 1999, a partir da proposta do secretário

Kofi Annan. Criada com o objetivo de reflexionar e debater a cultura de responsabilidade social corporativa, não possui estrutura rígida e não é um Código de Conduta obrigatório. É um processo aberto de engajamento, em que as organizações interessadas possam discutir e se informar a respeito das ações práticas e positivas implementadas e não está prevista nenhuma penalização por parte das Nações Unidas para as empresas que não o observarem. Com relação ao Brasil, o Instituto Ethos assumiu a tarefa de promover o Pacto Global, convidando as empresas brasileiras a figurarem entre as primeiras signatárias da Agenda *Global Compact*, por meio de um evento realizado em 2003. Atualmente, segundo dados encontrados no site oficial do Pacto Global, o Brasil possui 307 entidades signatárias da iniciativa.

A empresa que tiver interesse em participar da iniciativa, deve ter um compromisso visível com os princípios do Pacto. Ela deverá incorporar os princípios da iniciativa em sua gestão, em sua estratégia, na cultura e no dia a dia da atividade empresarial, publicando um informe anual das suas "melhores práticas" e as ações que realiza para implementar o Pacto (Comunicação de Progresso). Ademais, deverá divulgar o apoio que tem com a iniciativa, através dos meios de comunicação. Essa rede engloba cinco agências da ONU: a Oficina do Alto Comissionado para os Direitos Humanos (ACNUR); a Organização Internacional do Trabalho (OIT); o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA); a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (ONUDI) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNDU). A idéia é realizar um trabalho multidisciplinar nesse sentido, já que a atuação das empresas pode refletir em diversas áreas.

De acordo com o *Guía del Pacto Global* - Uma forma prática para implementar os nove princípios na gestão empresarial, demonstra que a iniciativa oferece numerosas vantagens para as empresas participantes, porque, permite apoiar a formulação de soluções práticas para os problemas contemporâneos relacionados com a globalização, o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade cívica corporativa, dentro de um contexto de interesses múltiplos; a adesão dos princípios universais e a boa cidadania corporativa para lograr que a economia global seja mais sustentável e integrada; colaborar para lograr os objetivos mundiais da ONU e entrar em acordo com os governos, as empresas, a sociedade civil e outras comunidades – pessoas e instituições de interesses. Essas ações permitem compartilhar as boas práticas e as experiências das empresas e facilitar o acesso a um

conhecimento mais profundo da missão da ONU em temas relacionados ao desenvolvimento e seu alcance prático em todo o mundo.

Os dez princípios do Pacto Mundial estão baseados em um consenso universal e em quatro instrumentos internacionais: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); a Declaração Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998); a Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (1992) e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2003).

A justificativa da ONU na escolha desses temas consiste na compreensão de que o homem do mundo e dos negócios pode fazer a diferença e o mercado global pode ser afetado pelo não cumprimento desses princípios básicos. Os temas propostos possuem, ainda, um potencial efetivo para influenciar e gerar mudanças positivas no mundo corporativo e nas comunidades onde as empresas que aderirem aos princípios estão localizadas. Ao aderirem o Pacto Global da ONU para as empresas, elas demonstram estar comprometidas com os seguintes princípios:

SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

As empresas signatárias devem apoiar e respeitar a proteção aos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente, como o primeiro princípio do Pacto Global. O segundo princípio afirma que elas devem assegurar-se em não participar de nenhum tipo de ação que leve a violação desses direitos consagrados internacionalmente. No enunciado sobre os Direitos Humanos, segundo MATÍN ORTEGA, se destacam vários elementos interessantes, *"(...) la definición de las obligaciones como apoyar es decir, promover y facilitar, y respetar, es decir, no violar directamente, los derechos humanos y no ser cúmplices, es dicer no participar directamente en dichos abusos (...)"* O enunciado se faz claro tanto juridicamente, como moralmente, porque, quem é cúmplice é tão responsável quanto quem realiza o ato contrário a essas Normas fundamentais.

A razão da escolha dos Direitos Humanos como o primeiro princípio do Pacto, ocorreu, porque nas últimas décadas, se produziu uma série de acontecimentos lesivos ao ser humano. Dentre eles, destacamos as guerras civis, a discriminação das mulheres, das crianças e dos velhos, atentando contra seus direitos individuais e as mais variadas violações cometidas pelos sistemas de governo totalitários, tais como o genocídio e o terrorismo, a

tortura, e o trabalho escravo. Conforme a Anistia Internacional, cerca de dezoito a vinte e sete mil pessoas são condenadas à morte em todo o mundo. No ano de 2007 por exemplo, foram executadas pelo menos mil duzentas e cinquenta e duas pessoas em vinte e quatro países em todo o mundo. E em cinquenta e um países, três mil trezentas e quarenta e sete pessoas foram executadas e condenadas à morte. Essas formas de agressão aos Direitos Humanos, impulsionaram a rediscussão de um catálogo de direitos básicos dirigidos às empresas. Após a promulgação pelas Nações Unidas em 1948 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, seguiram-se outros Pactos e Documentos internacionais que buscaram assegurar e garantir os direitos mínimos da pessoa. Nesse sentido, PEREZ LUÑO afirma que,

> Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. En tanto que con la noción de los derechos fundamentales se tiende a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional y que suelen gozar de una tutela reforzada.

Isso significa dizer, que os organismos internacionais devem agir no sentido de buscar a tutela desses direitos estando conscientes de que, o melhor caminho para emancipação integral do homem, é ter os seus direitos básicos respeitados. As empresas signatárias do Pacto Global, como pessoas jurídicas, tem o dever de respeitar esses direitos já que elas influenciam significativamente na vida social da comunidade onde estão inseridas.

SOBRE O TRABALHO

O terceiro princípio do Pacto prevê que as empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva dos seus trabalhadores. A observância dos direitos dos trabalhadores é a principal ferramenta para que as empresas contribuam na influência e na promoção dos Direitos Humanos, pois, sem isso não há que se falar em responsabilidade social das empresas. Inclui-se aqui também, o direito à liberdade de expressão, a liberdade de associação sindical e a negociação coletiva. A liberdade de associação é um princípio que tem impacto sobre o fortalecimento da democracia, é um direito que permite aos trabalhadores reivindicar seu direitos, ademais, os Sindicatos e as

Associações de trabalhadores formam parte importante na representação da sociedade. Já a Negociação coletiva só funciona de maneira eficaz, se for realizada livremente entre as partes, devendo resultar em negociações construtivas, evitando atrasos injustificados e respeitando os acordos celebrados.

Dessa forma, cabe também as empresas signatárias ou não do Pacto Global identificarem se há indícios de trabalho forçado ou escravo em suas atividades. Mesmo nos países desenvolvidos há focos de trabalho escravo, por isso, o tema é concebido pelas organizações internacionais e pelos Governos como um problema de alcance global.

Como quinto princípio, as empresas signatárias do Pacto Global devem contribuir para abolir de forma efetiva o trabalho infantil. Neste sentido, a OIT prevê que em todo o mundo mais de 200 milhões de crianças trabalham, realizando tarefas perigosas que causam danos irreparáveis a sua saúde física e mental, inclusive em países onde há leis que proíbem o trabalho de crianças. As crianças que trabalham, estão mais expostas ao tráfico de drogas, ao tráfico de pessoas e a escravidão sexual. A abolição efetiva do trabalho infantil é um dos desafios mais urgentes que o mundo enfrenta hoje, segundo a Organização.

Os países que ratificaram a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança de 1995, se comprometeram a proteger a infância contra qualquer tipo de dano, mal trato, exploração, violência ou descuido. Mesmo assim, o tema é ainda muito delicado para ser discutido, principalmente nos países em desenvolvimento, onde crianças continuam a ser excluídas e invisíveis aos olhos dos governos e da sociedade. Segundo a UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância, a vulnerabilidade desses direitos à proteção infantil é a principal causa da exclusão de milhões de crianças no mundo6.

5Essa Convenção regulamenta pela primeira vez os direitos das crianças de uma forma obrigatória. O artigo 32 obriga os Estados-partes a proteger as crianças contra a exploração econômica, física e psíquica. O documento não só insiste na necessidade de proteção especial das crianças, assegura-lhes também os direitos clássicos, como, por exemplo, a liberdade de expressão e a informação. Considera a criança como sujeito autônomo de direitos, ou seja, como portadores de direitos e liberdades.

6**Informe da UNICEF 2006. Estado mundial da Infância – excluídos e invisíveis**. Nesse documento a Unicef faz referência a respeito das empresas e do trabalho infantil, dizendo que "Las organizaciones del sector privado, entre ellas las organizaciones comerciales, cámaras de comercio y otros miembros de la comunidade empresarial, tienen también importantes funciones que desempeñar en la inclusión de la infancia. Son aliados en el fomento de un entorno protector para la niñez, asegurando que sus actividades nunca causen daños a los niños y niñas ni permitan su explotación. Una de las maneras más eficaces en que las organizaciones del sector privado pueden realizar esta labor es por medio de la responsabilidad social empresarial, creando y cumpliendo códigos de conducta, y concienciando y capacitando a su persona". Disponível em: <http://www.unicef.org/spanish/sowc06/pdfs/sowc06_fullreport_sp.pdf>. Acesso em 20.02.2009.

Eliminar a discriminação no emprego é o sexto princípio do Pacto Global. O princípio da igualdade integra o rol dos direitos e liberdades fundamentais e a discriminação no trabalho constitui uma negação a esse princípio. Entretanto, há uma diferença entre a discriminação positiva e a negativa. A discriminação positiva é aquela que não caracteriza infração ao princípio da igualdade, objetiva a inclusão da pessoa no mercado de trabalho por circunstâncias especiais, criando condições para favorecer as vítimas da desigualdade, pois, trata preferencialmente dos grupos mais desfavorecidos. Já a discriminação negativa tem por base a desigualdade de tratamento por motivo injustificado, ou seja, concretiza-se pela exclusão. ROMITA7 contribui dizendo que,

> O direito do trabalho se nutre de desigualdades: haja vista a grande quantidade de normas que regulam de maneira diversa da comum, o trabalho das mulheres e dos adolescentes, a regulamentação profissional, os chamados contratos especiais de trabalho, etc (...) Na hipótese inversa (discriminação negativa) a vedação de discriminação constitui modalidade de realização prática da noção de justiça, pois – repita-se - nada mais injusto se pode imaginar do que tratar de modo desigual alguém, em confronto com os demais situados em posições iguais, com o resultado da provação de direitos.

Nesse escopo, HIRIGOYEN diz que todo assédio é praticamente um ato discriminatório porque, a pessoa que discrimina, recusa a outra por causa de uma diferença ou de uma particularidade. A discriminação é dissimulada, tendo em vista a proibição por lei, por isso, pode se transformar em assédio moral. O assédio discriminatório é bem pontual. Assedia-se o trabalhador por apresentar alguma deficiência física ou limitação, por motivos raciais, religiosos ou por função de orientação sexual8.

Entretanto, acreditamos que o simples fato de discriminar uma pessoa no ambiente de trabalho não gera o assédio, o que gera o assédio moral, sexual ou por razão de sexo é a insistência e a perseguição em torno de um motivo como vimos anteriormente. Em outras palavras significa dizer que, nem toda discriminação configura-se assédio.

7ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. Apud: ALKIMIN, Maria Aparecida. Violência na Relação de Trabalho (...). Op. Cit. Nota 33, (p.114).

8HIRIGOYEN, Marie France. *Mal-estar no Trabajo*… Op. Cit Nota 98, (p.103).

OLIVEIRA9, citando outros autores, escreve: "no se puede afirmar com caracter general que las conductas acosadoras son discriminatorias. Pero sí puede decirse que tales conductas son discriminatorias siempre que las causas prohibidas sean utilizadas, al menos indirectamente, para hostigar al trabajador". Também não é verdade que somente as pessoas que pertençam as categorias ou grupos protegidos frente à discriminação estão sujeitas a ser assediadas moral ou sexualmente.

A discriminação negativa pode ser direta ou indireta. A direta ocorre quando, por motivos de raça ou etnia, religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual, uma pessoa é tratada de maneira menos favorável, em relação à outra. A indireta ocorre quando há uma disposição ou critério aparentemente neutros, que coloca pessoas numa situação de desvantagem em razão da raça, etnia, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Essa prática ou critério deve ser justificada através de um objetivo legítimo.

Quando BANDEIRA DE MELLO10 pergunta: quem são os iguais e quem são os desiguais? Que espécie de igualdade veda e que tipo de desigualdade faculta a discriminação de situações e de pessoas, sem quebra e agressão aos objetivos do princípio constitucional da isonomia? Ao tentarmos responder essas questões inquietantes utilizamos as palavras de KELSEN, quando diz que a igualdade dos sujeitos na legislação, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica. A igualdade, assim entendida, não é concebível e seria um verdadeiro absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou, lhes conferir exatamente os mesmo direitos, sem fazer distinção nenhuma entre eles11, como por exemplo as vagas reservadas em concursos públicos para deficientes físicos ou as vagas nas grandes redes comerciais para pessoas portadoras de algum tipo de deficiência ou, ainda, as cotas em universidades para negros. Esse tipo de política é positiva na medida em que inclui os trabalhadores nos diversos ramos de atividades.

Nesse diapasão, defendemos que as ações afirmativas, devam ser desenvolvidas por

9GONZALES DE PATTO, R. M. La Resolución… Apud: OLIVEIRA, Flavia. *El Acoso Laboral*. Valencia, 2005. Tese. Departamento de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social. Universitat de Valencia, (p.188).

10MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio de Igualdade*. 3ª edição. São Paulo: Malheiros, 2009, (p.11).

11KELSEN HANS. Apud: Op. Cit. Nota anterior.

meio de políticas públicas e privadas com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de tratamento e concretizando o princípio constitucional da igualdade de trato, buscando neutralizar os efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional, de religião, de compleição física, etc. As ações afirmativas podem e devem ser desenvolvidas fora do Estado por partidos políticos, sindicatos, escolas e igrejas e empresas. Nas palavras de PIOVESAN12, as ações afirmativas objetivam acelerar o processo de igualdade com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos socialmente vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, dentre outros grupos. Elas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório –, mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade. E, prossegue, afirmando que o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação. Importante aqui é frisar que essas ações não podem ser confundidas como ações protetoras e sim entendidas como medidas que promovam a abolição da discriminação seja ela qual for.

SOBRE O MEIO AMBIENTE

A ideia do desenvolvimento econômico não pode estar pautada na destruição dos ambientes naturais, das desigualdades sociais, da má distribuição de renda e em outros dilemas sociais, porque, as ações econômicas estão relacionadas com a sociedade como um todo. As empresas devem vencer o desafio de tornar realidade os princípios e práticas de desenvolvimento sustentável. Quando dissertamos sobre desafios ambientais, devemos trazer a palavra sustentabilidade, que existe desde o século XVIII e XIX, quando foram lançadas as bases da produção do sistema capitalista. Somente nos anos 70 e 80 é que começaram a surgir, de maneira mais forte e, sobretudo, nas empresas e nas formas de gestão manifestadas através da preocupação com o meio ambiente, especialmente na Europa, a necessidade de atentar para isso.

Em 1972 a ONU organizou em Estocolmo a primeira Conferência Internacional sobre

12PIOVESAN, Flávia. *Ações Afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas*. Scielo Brasil. Revista Estudos Feministas, volume 16, nº 03, Florianópolis (SC), Setembro/Dezembro/2008.

o Meio Ambiente Humano. O primeiro princípio da Declaração introduziu conceitos ligados aos Direitos Humanos, ao direito à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal, que permitisse ao homem levar uma vida digna, tendo a obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. Depois disto, foi criada pela ONU a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (1983) presidida por BRUNDTLAND, pautando o reexame das questões críticas do meio ambiente e do desenvolvimento. Em 1987 foi construído o Relatório *Brundtland,* publicado com o título "Nosso Futuro Comum", surgindo então, pela primeira vez o conceito de "Desenvolvimento Sustentável", embora anteriormente, ele já estivesse em gestação, com outros nomes. Em 1992, 178 países se reuniram na cidade do Rio de Janeiro para estabelecer metas para combater os males causados pelo uso indevido dos recursos naturais, gerando a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, que definiu os direitos dos povos ao desenvolvimento e também suas responsabilidades para a proteção do meio ambiente comum. O objetivo principal da Declaração é de buscar meios para conciliar o desenvolvimento sócio-econômico com a conservação e proteção dos ecossistemas do planeta.

Nesse sentido, a adoção pelas empresas de princípios e de ações compatíveis com os ideais de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental tem se tornado o grande desafio do momento. A gestão de negócios socialmente responsáveis é um dos fundamentos que a sociedade civil e os governos somam esforços para que seja viabilizado através de um modelo de desenvolvimento que leve em conta a qualidade de vida das pessoas13. Neste aspecto, *"Negócios sustentáveis indicam o potencial de uma nova abordagem para o desenvolvimento baseada na atuação do setor privado, capaz de gerar negócios lucrativos, melhorar a qualidade de vida dos mais carentes do mundo, respeitar a diversidade cultural e conservar a integridade ecológica do planeta. Oferecer essa contribuição social enquanto se cria valor para os acionistas, requer inovação e criatividade nas estratégias de negócio*14.

Dentro disso, e como sétimo princípio do Pacto Global diz que as empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais. A proteção do meio ambiente se

13SOUZA, Perci e SOARES, Francilene. *Responsabilidade Socioambiental*. Universidade de Brasília, Centro de Educação à Distância. Brasilia, 2006, (p.55).

14Stuart Hart e C.K. Prahalad, 2004. Apud: Nota anterior.

processa como parte integral do desenvolvimento, e o elemento chave é o enfoque preventivo, do ponto de vista empresarial, resultando mais rentável a adoção de medidas preventivas que garantam que a empresa não causará dano ao meio ambiente, a fim de implementar o enfoque preventivo15.

A Educação Ambiental para Empresas deve ser um processo de aprendizagem permanente, a fim de firmar valores e ações que contribuam para a transformação humana, social e a preservação ecológica. Ela é parte fundamental de qualquer projeto de sustentabilidade, já que a melhoria do meio ambiente do entorno, facilita a melhoria do meio ambiente laboral e pode evitar casos de desrespeito aos Direitos Humanos e, inclusive, de assédio.

Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis, vem como nono princípio da iniciativa. Para o Pacto Global as tecnologias consideradas respeitosas com o meio ambiente, são aquelas assinaladas no capitulo 34 da Agenda 21, quando afirma que as tecnologias ambientalmente saudáveis protegem o meio ambiente, são menos poluentes, usam todos os recursos de forma mais sustentável, reciclam mais seus resíduos, tratam os dejetos residuais de uma maneira mais aceitável do que as tecnologias que vieram substituir.

CONTRA A CORRUPÇÃO

E, finalmente, como décimo princípio temos o combate a corrupção em todas as suas formas, inclusive a extorsão e a propina16. O combate a corrupção, atualmente, é um dos

15"*El principio de prevención se resume como mejor asegurarse primero que lamentarlo después y está enfocado a desplazar la carga de la prueba en las demandas sobre daños ocasionados al medioambiente. Históricamente ha existido una tendencia a asumir que las emisiones de gases industrial e seran inocentes hasta que se demostrara lo contrario de haber cometido daños ambientales. El principio preventivo sugiere que determinados tipos de emisiones deben ser consideradas culpables por su propia naturaleza y se deben realizar esfuerzos encaminados a reducir dichas emisiones, incluso en ausencia de pruebas de que hayan causado efectos medioambientales particulares. Después de todo, es demasiado tarde para preocuparse sobre las pruebas de vinculación causa - efecto una vez que se haya causado un daño ecológico*". T. JACKSON (1996). Apud: *Guia del Pacto Global* ….Op.Cit. Nota 186.

16Corrupção é o abuso do poder em qualquer esfera em benefício próprio. Extorsão é o ato de obrigar alguém de fazer ou deixar de fazer alguma coisa para obter vantagem, recompensa ou lucro, tipificado como crime no Código Penal Brasileiro artigo 158. Propina: suborno ou qualquer tipo de dinheiro pago em troca de favor

maiores desafios no mundo. Ela constitui um obstáculo para o desenvolvimento da economia, principalmente nos países subdesenvolvidos. Segundo o Pacto Global, a adoção desse princípio, faz com que as empresas participantes não somente evitem o suborno e a extorsão, mas também, desenvolvam políticas e programas para eliminar a corrupção, unindo-se com os organismos das Nações Unidas, os Governos e a Sociedade Civil, para que a economia se processe de forma mais transparente. Dessa maneira, impulsiona as empresas signatárias do Pacto a adotarem estratégias contra corrupção, fazendo com que, protejam seus negócios, sua reputação e os interesses de seus acionistas.

Dentro disso, vale destacar que a Transparência Internacional, uma organização da sociedade civil, líder na luta contra a corrupção, realiza constantemente seminários que reúnem os governos, a sociedade civil, as empresas e os meios de comunicação para promover a transparência na administração pública em matéria de negócios. De acordo com a *Transparency Internactional* (TI)17, as consequências da corrupção são mundiais e de ordem econômica, social e política, deixando muitas pessoas na pobreza e na miséria. A corrupção nega aos mais desfavorecidos acesso aos meios básicos de sobrevivência, afetando o comércio e os negócios internacionais. No plano empresarial a corrupção aumenta os custos provocando inseguranças, colocando em risco a reputação da empresa e gerando vulnerabilidade à extorsão, prejudicando a avaliação da empresa, destruindo moralmente a equipe. Quando há corrupção, em um ambiente mais amplo a competição se torna desleal, desqualificando a licença social de operação, anulando a legitimidade e a confiança da organização. As empresas que têm estratégias e planos para combater a corrupção e normas éticas sofrem até 50% menos a corrupção e estão menos sujeitas a perder oportunidades de negócios do que as empresas que não possuem estratégias ou programas de combate à corrupção. Acreditamos

ilícito.

17Fundada em 1983 a TI é uma organização global da sociedade civil que lidera a luta contra a corrupção, possui escritórios distribuídos em 90 países com o objetivo de construir um movimento anticorrupção, é uma organização não partidária, não leva a cabo a investigação de crimes de corrupção mas contribui com as entidades que realizam essa tarefa. A organização desenvolve com a cooperação do setor privado e da sociedade civil modelos que apoiam as empresas na implementação de sistemas anticorrupção e ferramentas que reforçam a transparência nos processos de licitações públicas. Ver mais em: <http//:www.transparency.org>. Acesso em: 20.02.2009.

que isso também se reflete nos casos de violações aos direitos dos trabalhadores.

Sendo assim, as empresas se comprometem a montar suas estratégias dentro dos dez princípios universalmente propostos, contribuindo para a construção de um mercado global mais estável. A iniciativa já abrange mais de 100 países em todo o mundo, entre eles o Brasil e a Espanha. Com isso, podemos afirmar que o Pacto Global pode ser considerado uma das maiores iniciativas de cidadania corporativa do mundo.

No Brasil, o Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG), foi criado através do Instituto Ethos e com parceria do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNDU) em 2003. Ele tem por objetivo promover a adoção dos princípios do Pacto Global nas empresas que operam no Brasil, desenvolvendo o movimento de Responsabilidade Social. O Comitê brasileiro é composto por até 35 organizações convidadas. Recentemente, o CBPG realizou uma importante estratégia, criando comissões que funcionam como um espaço de diálogo e discussão em torno da integração das empresas signatárias do Pacto, como as comissões de Direitos Humanos e Trabalho, de Meio Ambiente, de Anticorrupção e a Comissão de Educação. É interessante a iniciativa do Comitê brasileiro, porque, as comissões não só promovem a discussão entre as empresas signatárias mas, também, ampliam a rede de empresas participantes.

AS NORMAS DE DIREITOS HUMANOS PARA AS EMPRESAS DAS NAÇÕES UNIDAS

Ao reconhecer que a mundialização econômica também se estende as empresas, os defensores dos Direitos Humanos tem lutado para que elas, assim como os outros agentes de igual importância, sejam incluídos nas regras internacionais de Direitos Humanos. Nos tempos em que se produz uma intensa atividade no comércio internacional e nas instituições financeiras, o poder desses agentes econômicos gera uma enorme influência na política, que repercute nos Direitos Humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos descreve que "tanto os indivíduos quanto as instituições" devem promover o respeito aos Direitos Humanos, e assegurar seu reconhecimento e aplicação. Ora, se as atividades comerciais proporcionam trabalho a milhões de pessoas, essas atividades que se aplicam diariamente no mundo, podem ter efeitos negativos em relação aos Direitos Humanos. É possível que, essas empresas possam violar os Direitos Humanos de seus trabalhadores, das comunidades locais e

a preservação do meio ambiente.

As normas da ONU para as empresas estão compiladas em uma declaração ou uma lista de obrigações empresariais na esfera dos Direitos Humanos. Elas servem de referência útil e eficaz para avaliar as obrigações nacionais e também, de referência para as Organizações Não Governamentais (ONGs) e para os ativistas em Direitos Humanos. Foram adotadas pela Subcomissão da ONU para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos. A Subcomissão produziu diversos documentos a respeito dos Direitos Humanos, desenvolvendo tratados e ampliando-os. Em 1997 a mesma Subcomissão, realizou um estudo sobre as empresas transnacionais e os Direitos Humanos, e, em 1999, começou o projeto de elaboração de um Código de Conduta para as empresas com a participação das partes interessadas no assunto. A discussão envolveu empresas, sindicatos, organizações de defesa dos Direitos Humanos e ONGs.

Segundo o documento "Las Normas de Derechos Humanos de la ONU *para Empresas: hacia la responsabilidad legal*18", as regras aí colocadas geram efeitos legais por vários motivos. Primeiro, porque o Direito Internacional não é estático, está em constante desenvolvimento. Segundo, porque as normas da ONU são diferentes dos Códigos de Conduta das empresas já que são normas formais, consideradas como parte do Direito Internacional Costumeiro. E, por último, geram efeitos legais porque, suas disposições foram extraídas de normas internacionais já existentes e válidas, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Essas normas são enunciados de princípios típicos de normas previstas no Direito Internacional como *soft law.* Essa expressão, é uma fórmula de regulamentação internacional que dá ênfase aos princípios e enunciados mais gerais e não deve ter conotação negativa. Ao contrário dos que entendem que *soft law* parece criar uma responsabilidade *soft*, a realidade é que essas Normas obrigam o suficiente porque, o que está em jogo, é a concorrência, a imagem da empresa perante consumidores e empregados, sindicatos e ONGs que podem fiscalizar o compromisso que foi enunciado pelas empresas19. Por isso, acreditamos que as

18Publicado originalmente em 2004 por: Amnesty International Publications Secretariado Internacional Peter Benenson House 1 Easton Street Londres WC1X 0DW Reino Unido. Disponível em <http://www.amnesty.org/es/library/info/IOR42/002/2004>. Acesso em 01.02.2009.

19BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos*

Normas de Direitos Humanos para as empresas, ultrapassam a obrigação de caráter moral apenas, porque são vinculativas e obrigatórias para a sobrevivência da empresa no contexto atual.

É importante destacar que, as normas da ONU de Direitos Humanos para as empresas, devem ser aplicadas dentro dos limites da esfera de atividade e influência das empresas comerciais. Assim, as normas exigem que elas "promovam, asseguram, respeitem, e façam respeitar e proteger os Direitos Humanos consagrados no Direito Internacional e na legislação nacional dos Estados onde estão inseridas." Com isso, as empresas não devem realizar atividades que violem direta ou indiretamente os Direitos Humanos já proclamados. As Normas invocam diversas leis e regras que as empresas devem reconhecer e respeitar, não somente as normas internacionais aplicáveis ou leis e regulamentos nacionais mas, também, noções mais abstratas como a do "Estado de Direito, do interesse público ou dos objetivos para o desenvolvimento e as políticas sociais, econômicas e culturais", incluídas na transparência, na responsabilidade e na proibição da corrupção.

Cabe lembrar, que essas normas são aplicáveis às empresas que exercem suas atividades em mais de um país, as denominadas empresas transnacionais e as empresas comerciais, que tenham algum tipo de relação com uma empresa transnacional. Caso essas empresas estejam inseridas em países onde os Direitos Humanos ainda não foram reconhecidos, elas devem impulsionar e difundir as Normas da ONU, respeitando a diversidade e as leis daquele país.

Para a realização dos objetivos enumerados no artigo 55, todos os membros da organização se comprometem a agir em cooperação com esta, em conjunto ou separadamente. Entre os artigos enumerados, a ONU também objetiva promover o respeito universal e a observância dos Direitos Humanos e as liberdades fundamentais das pessoas. Cabe lembrar que, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, constitui um ideal comum para que todas as nações se esforcem e para que os governos, as instituições e os indivíduos promovam, mediante o ensino e a educação, o respeito aos Direitos Humanos e as liberdades,

dos Trabalhadores. Revista LTr. Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 67, n. 08, (pp. 917929), 2003.

assegurando, inclusive, a igualdade de direitos e a promoção do progresso social e a elevação do nível de vida.

Nesse sentido, os Estados tem a responsabilidade de promover e respeitar os Direitos Humanos, fazendo com que eles se efetivem. As empresas transnacionais e outras empresas comerciais, em seu papel de órgãos da sociedade, também devem ter a responsabilidade de promover, de cumprir e de assegurar tais direitos enunciados na Declaração Universal de Direitos Humanos. As empresas, seus dirigentes, trabalhadores e partes interessadas, além de terem o dever de respeitar as normas de Direitos Humanos para as empresas da ONU, devem levar em conta, outros princípios e normas reconhecidos que trazem os Tratados das Nações Unidas e os instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), além dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos que contêm normas internacionalmente reconhecidas para as empresas. Dentre eles, podemos destacar: o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966); a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1966); a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (1979); a Convenção sobre a Tortura e outros tratos e penas cruéis, desumanos e degradantes (1984); a Convenção sobre os direitos da Criança (1989); o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)20.

As empresas transnacionais e outras empresas comerciais, também deverão respeitar o conteúdo dos Tratados regionais de Direitos Humanos que contenham normas internacionalmente reconhecidas, e as Convenções, os princípios e os Códigos internacionais específicos sobre a matéria. Levando em conta as tendências mundiais de influência das empresas transnacionais e comerciais nas economias dos países e as relações econômicas internacionais, essas empresas, tem a capacidade de promover o bem estar econômico, o desenvolvimento, os avanços tecnológicos, ou causar prejuízos aos Direitos Humanos e à vida das pessoas.

20Esses Documentos podem ser encontrados na página da Organização das Nações Unidas, Instrumentos Internacionais, disponível em: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/index.htm>. Acesso em 11.02.2009. [208]Op.Cit. Nota 204.

Considerando que os Direitos Humanos incluem em seu rol o direito ao desenvolvimento e que, todos os povos tem direito de participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, as disposições chave das Normas de Direitos Humanos da ONU para as empresas envolvem[208]:

Obrigações gerais: Partindo do pressuposto de que os Estados tem a obrigação de promover e proteger os Direitos Humanos consagrados na legislação internacional e nacional, inclusive, fazendo com que as empresas respeitem esses direitos dentro do ramo de suas atividades nos países nos quais exercem suas atividades, assegurando que essas atividades não contribuam direta ou indiretamente em causar prejuízos aos seres humanos. As empresas devem tomar conhecimento a respeito dos Direitos Humanos e sobre as consequências resultantes da sua violação;

Direito à igualdade de oportunidade e a um tratamento não discriminatório: As empresas transnacionais e outras empresas comerciais devem garantir a igualdade de oportunidade, a fim de eliminar toda e qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política, origem nacional ou social, condição social, por pertencer a um povo indígena, idade (exceto os menores de idade).

Sendo assim, o princípio das normas da ONU para as empresas, fundamenta-se em documentos consagrados internacionalmente e pede para que as Instituições garantam a igualdade de oportunidades eliminando toda e qualquer forma de discriminação por condições físicas, orientação sexual, raça ou religião. Ainda requer que, as Instituições cuidem para que nenhum trabalhador seja objeto de qualquer forma de discriminação física, psicológica, verbal ou qualquer forma de assédio ou maltrato.

As empresas deverão respeitar também, leis nacionais referentes a esse princípio. Vale destacar novamente a LOIMH 003/2007 da Espanha de 22 de março para *la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Essa lei tem por objetivo fazer valer a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, em especial, a não discriminação contra a mulher, seja qual for a situação ou circunstância em que se encontre. Estabelece ainda, princípios para a atuação dos Poderes Públicos, regulando os direitos das pessoas físicas e jurídicas, tanto públicas como privadas, prevendo medidas para eliminar e corrigir toda e qualquer forma de discriminação por razão de sexo. Ademais, a Lei de Igualdade espanhola traz o plano de

igualdade para a empresas e outras medidas de promoção e igualdade, corroborando assim, para que as empresas atentem para as estratégias em seu âmbito de gestão, na elaboração e aplicação efetiva desse importante princípio do direito à igualdade de oportunidade e a um tratamento não discriminatório da ONU.

Direito à segurança pessoal: As empresas transnacionais e outras empresas nacionais não cometerão atos que contribuam ou constituam crimes de guerra, crimes contra a humanidade, genocídio, tortura, trabalhos forçosos ou obrigatórios, tomadas de reféns, execuções sumárias ou arbitrárias, violações de direito humanitário ou delitos internacionais de outra índole contra a pessoa humana, segundo se define no Direito Internacional, em particular, nas normas de Direitos Humanos e em Direito Humanitário.

Nesse sentido, a segurança pessoal que hoje é um dos componentes mais relevantes para uma reflexão de ordem mundial, revela que, devemos atentar para os vários tipos de violência a que estamos expostos. Dentre elas destacam-se as ameaças do Estado (tortura física), ameaças de outros Estados (guerra), ameaças de grupos da população (tensão étnica), ameaças de indivíduos ou grupos contra outros indivíduos ou grupos (delinquência, violência), ameaças contra as mulheres (violação, violência doméstica) e as ameaças contra as crianças a respeito de sua vulnerabilidade e de sua dependência.

A segurança das pessoas é atacada em todas as partes do mundo, e apresenta-se na forma de degradação social, de terrorismo, de contaminação e do tráfico de drogas nas fronteiras. Tanto os países pobres como os ricos estão em risco pelas crescentes angústias e medos, pelo o aumento da delinquência, do crime, da insegurança pessoal e o crescente isolamento individual das pessoas. As empresas devem estabelecer políticas de não contratação de pessoas ou grupos paramilitares ou empresas de serviços de segurança que tenham sido responsáveis por violarem os Direitos Humanos e o Direito Internacional Humanitário.

Cabe destacar, que o conceito de segurança humana apareceu pela primeira vez em 1994 em um dos informes que realiza anualmente o PNUD21. O programa, levou à

21O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) é a rede global de desenvolvimento da Organização das Nações Unidas, presente em 166 países. Seu mandato central é o combate à pobreza. Trabalhando ao lado de governos, iniciativa privada e sociedade civil, o PNUD conecta países a conhecimentos, experiências e recursos, ajudando pessoas a construir uma vida digna e trabalhando conjuntamente nas soluções traçadas pelos países-membros para fortalecer capacidades locais e proporcionar acesso a seus recursos

necessidade de uma análise global sobre o tema e definiu segurança humana. Para o PNDU, as condições que garantem a segurança humana são: um povo livre do medo e livre de carências.

Segundo FERNÁNDEZ PEREIRA22, de todos os informes das Nações Unidas, esse é o mais significativo para conhecer sobre o tema da segurança humana. O Documento, marcou o início de um debate e reflexão mundial a respeito do conceito e das dimensões sobre a segurança humana. Nesse sentido há uma comissão independente sobre segurança humana nas Nações Unidas, que foi inaugurada em 2000 na Cúpula do Milênio. Essa comissão, foi convocada para elaborar o Documento intitulado "A Segurança Humana Agora." O objetivo desse Documento é servir de guia para que os investigadores, as instituições e os governos conheçam o tema para incluí-lo em seus programas no âmbito local, nacional e internacional. Para a Comissão23, a definição de Multi segurança humana consiste em,

> la seguridad humana consiste en proteger la esencia vital de todas las vidas humanas de una forma que realce las libertades humanas y la plena realización del ser humano. Seguridad humana significa proteger las libertades fundamentales: libertades que constituyen la esencia de la vida. Significa proteger al ser humano contra las situaciones y las amenazas criticas (graves) y omnipresentes (generalizadas). Significa utilizar procesos que se basan en la fortaleza y las aspiraciones del ser humano. Significa la creación de sistemas políticos, sociales, medioambientales, económicos, militares y culturales que en su conjunto brinden al ser humano las piedras angulares de la supervivencia, los medios de vida y la dignidad.

Direito dos trabalhadores: As empresas transnacionais e outras empresas nacionais não recorrerão ao trabalho forçoso ou obrigatório proibido nos instrumentos internacionais e na legislação nacional pertinentes, assim como as normas internacionais de Direitos Humanos e o Direito Internacional Humanitário.

Como vimos no item anterior, em muitos países do mundo, a eliminação do trabalho forçado é um grande desafio desse século. Em alguns países, os trabalhadores domésticos

humanos, técnicos e financeiros, à cooperação externa e à sua ampla rede de parceiros. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/pnud/>.
22FERNÁNDEZ PEREIRA, Juan Pablo. *La Seguridad Humana*...Op. Cit. Nota 149, (p.65).
23Comisión para la Seguridad Humana (2003): *La Seguridad Humana Ahora.* Informe final. Language Services Inc, Nueva York, (pp.10-12).

estão à mercê de seus empregadores, e também, em alguns Estados, existem trabalhadores que são obrigados a auxiliarem grupos militares rebeldes. Ainda há a escravidão por dívida e a exploração de mulheres e crianças por meio da prostituição.

Portanto, os Direitos Humanos dos trabalhadores, como norma da ONU para as empresas estão em consonância os Convênios relativos ao Trabalho Forçado ou Obrigatório de 1930 (nº 29) e no Convênio relativo a Abolição do Trabalho Forçado de 1957 (nº 105) da OIT e outros instrumentos internacionais de Direitos Humanos24.

Respeito à soberania nacional e dos Direitos Humanos: As empresas transnacionais e as empresas nacionais observarão e respeitarão as normas aplicáveis do Direito Internacional, as leis, os regulamentos nacionais, assim como as práticas administrativas, o estado de direito, o interesse público, os objetivos do desenvolvimento, as políticas sociais, econômicas e culturais, incluída a transparência, a responsabilidade e a proibição da corrupção e a autoridade dos países em que realizam suas atividades.

Nesse sentido, as empresas signatárias das normas da ONU, deverão respeitar as leis e as Constituições nos países onde realizam suas atividades e negócios, observando o desenvolvimento local e, dentro de suas capacidades, fomentar o progresso social, mediante a implantação de oportunidades econômicas, principalmente nos países em desenvolvimento.

De acordo com TEITELBAUM25o termo desenvolvimento, comporta aspectos jurídicos, políticos, éticos, sociais e culturais. Trata-se de um Direito Humano fundamental, que tem por finalidade a plena realização do ser humano como tal, passando pela aceitação do direito ao desenvolvimento pessoal e de certos direitos considerados mínimos para todos. É por esta razão, que o desenvolvimento deve ser um processo global, cujo o sujeito principal é o ser humano e sua realização nos aspectos físico, intelectual, moral e cultural dentro da

24Ver mais sobre os Convênios nº 29 e nº 105 da OIT descritos e suas ratificações. Disponível <http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Forcedlabour/langs/index.htm>. Acesso em 09.02.2009.

25TEITELBAUM, Alejandro; ETXEBERRIA, Xabier; NAVARRO, Emilio. *Ética y Derechos Humanos en la Cooperación Internacional.* Instituto de Derechos Humanos. Cuaderno Deusto de Derechos Humanos, Bilbao, 2002.de 1989

comunidade em que vive. Dessa forma, as empresas deverão observar a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1986 e o Convênio sobre os Povos Indígenas e Tribais de1989 (nº 169)

Obrigações em matéria de proteção do consumidor: As empresas transnacionais e as empresas nacionais atuarão em consonância com as práticas comerciais e publicitárias leais e adotarão quantas medidas forem necessárias para garantir a segurança e a qualidade dos bens e serviços que proporcionam, inclusive, observando o princípio da precaução. Não produzirão, distribuirão, comercializarão nem proporcionarão produtos danosos ou potencialmente danosos para o uso dos consumidores.

Em relação à segurança e a qualidade dos produtos que as empresas comercializam, nos reportamos ao termo "segurança alimentar", que significa que todos devem ter acesso a uma alimentação básica e saudável. Nesse aspecto, nos países em desenvolvimento, a segurança alimentária diz respeito as ações capazes de evitar intoxicações e doenças causadas pela má alimentação ou pela alimentação incorreta.

As possíveis ameaças à segurança alimentar são o aumento da insalubridade, a propagação de epidemias e a deterioração do sistema sanitário. Já sabe-se que, nos países em desenvolvimento, as doenças contagiosas e parasitárias matam 17 milhões de pessoas por ano.

Assim, as empresas observarão as normas internacionais pertinentes para à proteção dos consumidores e as diretrizes para a proteção do consumidor e as normas internacionais pertinentes à promoção de produtos específicos, como por exemplo, as que rezam o Código Internacional de Comercialização dos Substitutos do Leite Materno, aprovado pela Assembléia Mundial da Saúde. Também, velarão para que seus produtos sejam devidamente armazenados e comercializados de forma transparente e segura aos consumidores.

Obrigações em matéria de proteção ao meio ambiente: As empresas transnacionais e as empresas nacionais realizarão suas atividades em conformidade com as leis, os regulamentos, as práticas administrativas e as políticas nacionais relativos à conservação do meio ambiente nos países em que realizam suas atividades, assim como, agirão em conformidade com os

acordos, princípios, objetivos, responsabilidades e normas internacionais pertinentes relacionadas com o meio ambiente e os Direitos Humanos, a saúde pública e a segurança, a bioética e o princípio de precaução, e, em geral, realizarão suas atividades de forma que contribuam aos objetivos mais amplos de desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, a responsabilidade socioambiental diz respeito à preocupação das empresas com as implicações de suas práticas empresariais e atividades de negócios dentro da comunidade. É necessário incorporar, em suas estratégias de gestão, mecanismos que gerem resultados positivos para as partes interessadas e que não comprometam ou degradem o meio ambiente. Portanto, a empresa socio-ambientalmente responsável, é aquela que visa a sustentabilidade de sua atuação, através de práticas economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente aceitas.

Ademais, as atividades realizadas pelas empresas signatárias das normas de Direitos Humanos da ONU, diz que elas deverão agir em conformidade com as leis, os regulamentos e as políticas nacionais relativas a conservação do meio ambiente nos países onde estiverem inseridas. Deverão observar também, as normas internacionais em relação aos Direitos Humanos e ao meio ambiente saudável, a saúde pública, e a segurança, agindo em conformidade com o desenvolvimento sustentável. A primeira medida que as empresas devem adotar é a de aprovar, difundir e aplicar as normas acima mencionadas e, consequentemente, agirem para garantir a incorporação dessas normas em seus contratos ou acordos com as partes interessadas em seus negócios e transações comerciais.

Os governos, por sua vez, deverão aplicar e supervisionar a utilização das presentes normas, difundindo-as e utilizando-as como modelo de legislação ou de disposições administrativas em relação as atividades de cada empresa. Isso pode ser feito por meio de inspeções no trabalho, da exigência para que participem de processos licitatórios ou em negócios com o Estado. Dessa forma, participariam de negócios com o Estado, apenas as empresas que estivessem agindo em consonância com essas regras. Assim, o poder público estaria contribuindo para que as normas de Direitos Humanos da ONU para as empresas, passassem do plano teórico para a prática. Para finalizar esse item, utilizaremos MARTÍN ORTEGA26, que pontua,

> (...) las normas son un importante esfuerzo por definir la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, y sobre todo por enraizarlas en el Derecho Internacional público e alejarlas de la buena voluntad corporativa. Ponen, de manifiesto, además de la potencialidad del Derecho Internacional para abrir su alcance a la responsabilidad de otras entidades por violaciones de derechos humanos, la habilidad de la doctrina internacionalista para crear los instrumentos y mecanismos jurídicos que lo hagan posible (…) han abierto la posibilidad de ser imaginativos, buscar más allá do lo que parece obvio y de mirar detrás de puertas que en Derecho Internacional que parecían firmemente selladas.

Entretanto, é importante destacar que, a proposta é que cada uma das empresas envolvidas nesse processo, faça uma avaliação periódica para verificar o cumprimento das normas. Se a avaliação apresentar lacunas ou falhas, as empresas deverão incluir planos de ações e métodos de reparação, proporcionando as compensações ou indenizações às pessoas, entidades e comunidades que tenham sido prejudicadas.

CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados, as ações da administração nas empresas devem envolver a comunicação clara e objetiva aos funcionários e as partes interessadas dessas políticas. Também se aconselha a criação de um setor especializado em Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas capaz de intervir, sempre que necessário, realizando periodicamente avaliações de riscos e utilizando ferramentas adequadas, a avaliação em matéria de Direitos Humanos nas empresas é algo novo, por isso é um desafio. Neste sentido a empresa deve ter em sua estratégia de gestão o respeito as normas internacionais de Direitos Humanos e desenhar empresas socialmente responsáveis. Além disso, os Estados tem a obrigação de promover e proteger os Direitos Humanos consagrados na legislação internacional e nacional, em particular assegurando com que as empresas cumpram com esses direitos dentro do ramo de suas atividades, assegurando que essas atividades não contribuam direta ou indiretamente no sentido de causar prejuízos aos seres humanos.

As empresas devem tomar conhecimento a respeito dos Direitos humanos e sobre as consequências se esses forem violados. Percebemos a importância da empresa adotar uma

política sobre Direitos Humanos, atentando para documentos internacionais consagrados como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, O Pacto Global e as Normas de Direitos Humanos para as Empresas das Nações Unidas e outras iniciativas da sociedade civil como vimos no decorrer do trabalho.

Do que foi exposto, podemos considerar que o direito a um meio ambiente seguro e saudável é um direito fundamental do trabalhador, pois, garante-lhe a vida e a saúde que são necessárias a sua própria sobrevivência e da sua família.

Neste sentido as ações preventivas para inibir o assédio, a violência nas empresas se torna o eixo central para proteção dos Direitos Humanos do trabalhador. Nossa intenção é contribuir para o debate em torno do tema, fazendo com que essas questões sejam incluídas nas pautas de administração e gestão empresariais.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los Derechos Fundamentales.** 2ª edición, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007;

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à personalidade do Trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008;

ARENDT, Hannah. **La Condición Humana**. Barcelona: Paidós, 2005;

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)**,2ª reimpressão, São Paulo. Editora PUCSP, 2006;

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e trabalhadores. Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007;

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2004;

CANÇADO, Antonio Augusto Trindade. **A Proteção Internacional dos Direitos Humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo: Saraiva, 1991;

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Beltrand Brasil, 2006;

_____. **El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Barcelona: Paidós, 1999;

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 3ª edição, Rio de Janeiro: Beltrand Brasil, 2006;

MARTÍN ORTEGA, Olga. **Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional.** Barcelona: Bosch Editor, 2008;

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008;

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio de Igualdade.** 3ª edição. São Paulo: Malheiros, 2009;

SASTRE IBARRECHE, Rafael. **El Derecho al Trabajo.** Madrid: Trotta, 1996;

TEITELBAUM, Alejandro; ETXEBERRIA, Xabier; NAVARRO, Emilio. **Ética y Derechos Humanos en la Cooperación internacional.** Instituto de Derechos Humanos. Cuaderno Deusto de Derechos Humanos, Bilbao, 2002;

TORRES, Ciro; BEZERRA, Isaías; HERNANDES, Tânia (organizadores). **Responsabilidade Social das Empresas Multinacionais. Diretrizes da OCDE.** Rio de janeiro: CERIS/IBASE, 2004

ONU. **Guía del Pacto Global. Una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.** Oficina del Pacto Global en Argentina. Sistema de Naciones unidas en Argentina, Buenos Aires, 2004, 120p;

ONU. **La Seguridad Humana Ahora.** Comisión para la Seguridad Humana. Informe final. Multi-Language Services Inc, Nueva York, 2003;

ONU. **Libro Azul. La Implantación del Pacto Mundial de Naciones Unidas en las Empresas Españolas.** Secretaría del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España. Madrid, 2004, 102p;

OIT. **Manual de Autoaprendizaje, Acoso sexual, Legislación y Procedimientos de Aplicación**. Santiago. Oficina Internacional del Trabajo, 2006, 192p;

OIT. **The Labour Principles of the UN Global Compact - A Guide for Business.** Geneva, 2008, 49p;

UNICEF. Informe. **Estado mundial da Infância - excluídos e invisíveis.** 2006, 156p.