

CÓDIGOS DE CONDUTA, RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL E DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES

Luciane Cardoso¹

RESUMO

No ambiente econômico globalizado, a pressão exercida pela opinião pública, associações de consumidores, organizações não-governamentais, sindicatos, sobre as empresas multinacionais, exige maior responsabilidade quanto ao impacto social e ambiental de operações destes empreendimentos. As empresas, em resposta, adotam *códigos de conduta privados*, contendo princípios de proteção ao trabalhador presentes no consenso da comunidade internacional e, muitas vezes, sintetizados em normas internacionais do trabalho provindas da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Os efeitos dos códigos de conduta não são claros, mas exigem novas reflexões sobre o papel do Estado e da sociedade e a delimitação do espaço público e privado nas relações laborais.

Palavras-chave: Direitos humanos; trabalhadores; códigos de conduta; responsabilidade empresarial.

ABSTRACT

In the globalized economical environment, the public opinion, consumers associations, non-governmental organizations, unions pressure on multinationals companies demand a greater responsibility when we consider the social and environment impact of these businesses operations. The result is companies adopting *private code of ethics*, establishing protection principles for the workers, agreed by international community, and frequently synthesized in the international labour standards provided by the International Work Organization. The effects of these codes of ethics are unclear, but they demand new reflections on the role of the State, the society, and the extension of the public and private role in labor relations.

Key words: human rights; workers, code of ethics; business responsibility.

1. Juíza do Trabalho da 4ª Região e Professora de Direito Internacional Público e Processo do Trabalho da PUC-RS. Mestre em Direito (Unisinos) e Doutora em Direito das Relações Sociais (UFPR), e-mail: lucicard@terra.com.br.

INTRODUÇÃO

Pretende-se, com o presente artigo, demonstrar aspectos da relação entre os códigos de conduta e a sua eficácia como forma de proteção ao trabalhador. Como compromissos voluntários das empresas que visam respeitar padrões sociais nas comunidades nas quais se inserem, promovendo o desenvolvimento sustentável, os códigos de conduta são examinados sob o pano de fundo da temática dos direitos humanos dos trabalhadores. Esta nova forma de regulação sociolaboral é importante tanto para o Direito Internacional do Trabalho como para o Direito do Trabalho interno. As esferas de competência nacionais e internacionais de proteção ao trabalhador se comunicam na perspectiva dos direitos humanos, dimensão enfatizada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Justifica-se o tema porque, no ambiente econômico globalizado, a assunção de um papel tutelar dos direitos humanos pelas grandes companhias² indica uma tendência de transferir a responsabilidade social do Estado para a iniciativa privada. Redimensiona-se o princípio da subsidiariedade³, segundo o qual existem diferentes papéis a serem desempenhados no espaço público, privado e social, quanto à garantia dos valores sociais do trabalho. Observa-se a perda da influência de governos e de organizações de trabalhadores locais no mercado globalizado. Por outro lado, cresce a pressão exercida pela opinião pública, associações de consumidores, organizações não-governamentais, sindicatos, exigindo maior responsabilidade quanto ao impacto social e ambiental de operações dos empreendimentos transnacionais. A pressão crescente para que as grandes companhias sejam responsáveis em aspectos não financeiros tem sido chamada de “linha de fundo tripla”, ou, em inglês, “triple bottom line”, referindo-se ao seu desempenho econômico, ambiental e social. Os governos estudam mecanismos de ação para monitorar os avanços nesta tríplice área de atuação das multinacionais.

Para abordar o tema dos códigos de conduta, num primeiro momento, delimita-se o seu significado central, no parâmetro da responsabilidade empresarial.

2. Utilizaremos neste trabalho indistintamente as denominações empresas transnacionais e multinacionais, cuja distinção não é relevante para o tema dos códigos de conduta.

3. A máxima preconizada por este princípio, adotado no âmbito da União Européia, reflete a orientação de que os poderes públicos de âmbito mais geral só devam atuar quando os níveis inferiores de administração não o fazem e o cidadão não possa agir efetiva e eficazmente (LYON-CAEN, 1996. p.49).

Códigos de conduta privados são declarações de empresas que tornam expressos seus compromissos com a fabricação de produtos com responsabilidade social. Isto representa a efetiva participação da transnacional no desenvolvimento e crescimento econômico da comunidade em que se insere. Trata-se de documentos que disciplinam condições de produção dos fornecedores e subcontratantes de determinada empresa multinacional, mediante ações economicamente produtivas que se projetam respeitando o meio ambiente e os aspectos sociais (trabalhistas) locais. Instrumentalizam a gestão das empresas e são um modo de exibição de seus serviços, idéias e produtos aos consumidores e aos Estados nacionais. As empresas apresentam-se como entes capazes de realizar escolhas eticamente justificáveis e não somente economicamente vantajosas. A partir desta declaração da finalidade social das empresas, é necessário abordar como os empregados dos grandes conglomerados econômicos vêem os códigos de conduta, que disciplinam, em parte, sua vida laboral. São importantes os elementos trazidos pelos sindicatos, consumidores e ONGs a respeito do tema.

Numa segunda parte desta exposição, examinam-se os códigos de conduta e seu conteúdo inserindo direitos humanos dos trabalhadores. A abordagem da OIT sobre o tema dos códigos de conduta se faz necessária, à medida que princípios laborais já estão presentes no consenso da comunidade internacional. Normas internacionais do trabalho providas da OIT constituem parcela importante do conteúdo dos códigos de conduta. No tocante à área social específica dos direitos dos trabalhadores, a OIT fixou, em 1998, padrões trabalhistas básicos que adquiriram expressamente *status* de direitos humanos. Assim, por “direitos humanos dos trabalhadores”, entendem-se aqueles que constam da *Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho*, de 18 de junho de 1998⁴.

Estes direitos estão relacionados em quatro temas constantes de convenções internacionais do trabalho adotadas pela OIT: abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, liberdade sindical e não-discriminação. Diante disso, a OIT tem incentivado, entre outros instrumentos, a implementação de iniciativas éticas como são códigos voluntários de conduta. Embora os princípios propostos pela OIT através das convenções e recomendações se apliquem diretamente aos Estados, expressam direitos humanos dos trabalhadores, universalmente válidos, que vinculam tanto Estados quanto indivíduos e empresas. Os princípios que explicitam os padrões

4. Declaração adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em sua 86ª sessão, em Genebra.

mínimos para a proteção do trabalhador, elaborados pela OIT, somente serão efetivados com a cooperação ativa da sociedade civil, consumidores e ONGs. No caso dos códigos de conduta privados, estes são chamados a fiscalizar a anunciada atitude responsável das empresas. Compreende-se que os códigos de conduta privados, surgidos a partir dos anos 90, representam um movimento de mão dupla: privatização das normas internacionais do trabalho e publicização de condutas privadas.

Em síntese, os códigos de conduta representam novas normas unilaterais de regulamentação das relações laborais no plano das empresas que as adotam. Isto revela aspectos benéficos ao trabalhador, à medida que as transnacionais pretendem tratar as questões laborais por um prisma socialmente responsável. Corre-se, entretanto, o risco de que estes instrumentos possuam pouca efetividade para a melhoria das condições laborais por um deficiente monitoramento da aplicabilidade dos códigos ou por insuficiente comprometimento com normas indisponíveis que são as normas de direitos humanos fundamentais no trabalho.

1 - OS CÓDIGOS DE CONDUTA E A PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES

A teoria dos códigos de conduta reflete um movimento de ampliação dos sujeitos responsáveis perante o direito internacional. A teoria tradicional atribuía somente ao Estado direitos e deveres na esfera internacional. Na atualidade, observa-se que outros sujeitos, incluindo o indivíduo, podem ser titulares de direitos e deveres na órbita internacional (Ratner, 2001). A evolução do direito internacional na direção da ampliação da responsabilidade mostra-se oportuna à medida que a fragilização do Estado-nação se acentua. De fato, os Estados mostram-se às vezes incapazes de proteger ou assegurar os direitos humanos no seu território, embora sejam eles os garantidores primários em relação às obrigações de direitos humanos no plano internacional. A tomada de consciência do poder das transnacionais leva ao reconhecimento de sua responsabilidade pelo respeito aos direitos humanos, mesmo que de forma secundária. Aparecem tendências nas decisões internacionais a favor de imposição de sanções às empresas transnacionais quando estas praticam violações de direitos humanos⁵. Essas sentenças traduzem a importância das nor-

5. Recente julgamento, nos Estados Unidos, em 18 de setembro de 2002, foi feito contra companhias de petróleo americanas UNOCAL Corporation e TOTAL S.A. Estas foram responsabilizadas subsidiariamente com o governo de Myanmar, por uso de trabalhos forçados, assassinatos e torturas, durante a construção de infra-estrutura

mas internacionais do trabalho na determinação dos deveres das multinacionais na área de direitos humanos trabalhistas, que são um subconjunto de direitos humanos e, em particular, de direitos econômicos e sociais. O reconhecimento universal de que as garantias dos empregados são deveres empresariais se manifesta em políticas gerais, fixadas, por exemplo, pela OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) quando afirma que estas devem respeitar os direitos humanos daqueles afetados pelas suas atividades. Em termos de *soft law*⁶, existem vários outros documentos que reiteram e incluem recomendações fortes a companhias para que assegurem os direitos humanos, como é também o exemplo do Banco Mundial ao editar, em 1992, o *Guidelines for the Treatment of Foreign Investment*.

Os deveres dos Estados não são simplesmente transferíveis para o plano privado das empresas, mas os mesmos direitos humanos que geram obrigações para os Estados geram diferentes deveres em atores transnacionais. Da mesma maneira que tribunais constitucionais domésticos, as cortes de direitos humanos, tanto regionais como da ONU, lutam para determinar os limites de interferência entre a atividade governamental legal e liberdades individuais. Nesse ponto, o equilíbrio de interesses das transacionais e direitos individuais torna-se de difícil configuração (Pereira, 2000). Ainda assim, podem ser fixados dois tipos de responsabilidade das empresas, no que diz respeito aos direitos humanos: uma negativa e outra positiva. A responsabilidade negativa enfatiza os deveres de abstenção corporativa em face dos direitos humanos dos trabalhadores, no que diz respeito a não violação e manutenção da esfera de liberdade dos empregados. A responsabilidade negativa da companhia está diretamente ligada ao grau de participação na situação na qual os direitos humanos são violados⁷. A responsabilidade positiva condiz com a noção de pro-

petrolífera naquele país. Sinale-se que a decisão baseou-se na lei americana que prevê a responsabilidade internacional de companhias estrangeiras, o *ATCA – Alien Tort Claims Act*. No caso, embora as torturas não tenham sido praticadas pelas empresas e sim pelo governo de Myanmar, a responsabilidade destas decorreu do fato de conhecerem os abusos de direitos humanos, sendo, portanto, consideradas coniventes com as violações. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar.htm>>.

6. Alguns autores entendem que a *soft law* exprime apenas uma obrigação moral ou natural, ligada à idéia de equidade, como WEIL, Prosper. *Cours général de droit international public. Recueil des cours of the hague academy of international law*. London: Martinus Nijhoff Publishers, 1992, p.227-47. Embora não existam acordos doutrinários claros sobre a abrangência conceitual da expressão *soft law*, esta é uma fonte de direito internacional utilizada em sentido genérico para acordos, protocolos, *non binding agreements*, declarações de princípios, declarações conjuntas, memorandos, entre outros (Soares, 2002).
7. Disponível em: <<http://www.hrw.org/reports/1999/enron>>. Violações de direitos humanos no Óleo na Nigéria(1999). Disponível em: <<http://www.hrw.org/reports/1999/nigeria>>.

moção dos direitos humanos. Há várias interpretações para a responsabilidade positiva presente nos códigos de conduta. Para Ratner,⁸ Estados poderiam promover uniformidade nos regulamentos de transnacionais para atividades com implicações em direitos humanos, por um instrumento multilateral que reconhece certas obrigações, através de códigos de conduta. O autor vê, nos códigos de conduta, instrumentos para que as empresas multinacionais se previnam quanto a responsabilidades no plano internacional. Esta visão liberal considera os códigos de conduta *trunfos* das empresas que limitam suas responsabilidades no plano internacional. Outra interpretação dos códigos de conduta, mais pragmática, acentua que, ao poder econômico e comercial das multinacionais devem corresponder práticas compatíveis com padrões globais e universais dos direitos humanos (Baker, 2001). Os defensores desta tese observam que, das cem maiores economias do mundo empresarial, mais da metade corresponde a empresas transnacionais ou multinacionais. Dentre estas, 25 corporações são mais ricas que aproximadamente 170 nações e, se aquelas entram em um país de Terceiro Mundo, usando os recursos naturais e trabalho daqueles cidadãos para gerarem lucros enormes, assumir responsabilidades é a consequência da iniciativa empreendedora. Baker⁹ analisa que as grandes corporações têm sido beneficiadas junto aos Estados individuais que buscam incrementar o emprego e o investimento de capital, ofertando incentivos fiscais significativos para que multinacionais permaneçam nos mercados domésticos. Nestas condições, os legisladores dos Estados são relutantes em votar leis que regularão domesticamente as empresas transnacionais. Neste ponto, a lei americana ATCA (*Alien Tort Claims Act* - Lei de Reivindicações de Delito estrangeiro) abriu caminho para que se demande judicialmente contra abusos de direitos humanos cometidos por empresas transnacionais, o que as pressionou em direção a atitudes positivas frente aos direitos humanos no campo laboral.

Algumas políticas para responsabilidade das companhias multinacionais falham, em grande parte, devido à posição hegemônica destas empresas. Diante dessa hegemonia econômica corporativa, os Estados buscam a parceria de vários atores,

8. Idem, *ibidem*.

9. Veja-se em Kebebew Ashagrie, *Statistics on Working Children and Hazardous Child Labour in Brief* (1998), available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/simpoc/stats/child/stats.htm>. According to Ashagrie, nearly one-half of these child laborers (120 Million) work full-time, while the rest combine work with school or other economic activity. Tradução livre: A metade dessas crianças trabalha em tempo integral, enquanto o resto combina trabalho e escola ou outras atividades econômicas.

para que estas cumpram padrões básicos de conduta. Maupian (2002) entende que o mercado não tem capacidade de se autodisciplinar e não existem regras auto-impostas. As estratégias das próprias multinacionais na busca do lucro é que podem exercer o papel de limitação da sua atuação, no marco da competitividade leal (Andreff, 2000).¹⁰

Partindo-se da perspectiva da responsabilidade empresarial, é preciso entender a definição, o conteúdo, as origens e a forma dos códigos de conduta privados. A partir destes elementos depreende-se a eficácia dos códigos de conduta junto a diversos atores tais como sindicatos, empregados, consumidores, ONGs, bem como a força vinculante ou não dos mecanismos de controle ou supervisão da aplicabilidade destes compromissos.

1.1 - Os códigos de conduta no contexto da responsabilidade empresarial

A dimensão política transnacional se refere às interações do Estado nacional com os atores internacionais. Assim, se os códigos de conduta surgem internacionais, seus reflexos operam no limite dos Estados nacionais. Diante do contexto delineado, novas correntes teóricas a respeito da produção, na fase da “empresa social”, sublinham o fato de que a empresa moderna deve envolver coalizões híbridas entre os participantes do mercado no setor privado, relacionando-se com trabalhadores, ONGs, consumidores e investidores. Aparecem formas privadas de promover direitos humanos do trabalhador e dos que participam, de alguma forma, do ambiente do trabalho, entendido como uma cadeia ampla de produção de bens e serviços.

Selos sociais (*social labelling* ou etiquetas sociais), códigos de conduta, ISO social, programas de qualidade ou as chamadas iniciativas privadas dos investidores são formas de promover uma atuação mais responsável da empresa (Diller, 1999). Como iniciativa privada de investidores, surge o chamado Investimento Socialmente Responsável (SRI), movimento que cresceu recentemente dentro de certos países desenvolvidos. Trata-se de uma espécie de investimento seletivo, que busca considerar a performance social de determinada empresa. No caso específico dos

10. Andreff é totalmente cético quanto a qualquer regulação das multinacionais provinda da esfera internacional.

acionistas, essa responsabilidade se expressa no sentido de influenciar a política da empresa através do diálogo e negociação, a fim de obter uma atuação social que promova lucratividade e desenvolvimento equilibrado dos agentes envolvidos no mercado e se relaciona à sustentabilidade das empresas.

Os códigos de conduta, ao lado dessas outras formas de iniciativas privadas, geram uma indústria nova e inteira de consultores e empreendimentos que oferecem serviços de “responsabilidade social” para companhias, difundindo a idéia de qualidade do produto. O conceito de responsabilidade social da empresa possui elementos comuns¹¹, como a necessidade de promover a comunidade na qual a empresa se insere e o equilíbrio entre preocupações éticas e produtividade. A cidadania empresarial, segundo o Fórum Econômico Mundial, pode ser definida pelo compromisso das empresas em adotar um comportamento responsável em todas as suas atividades e em criar vínculos estreitos com os interessados (*stakeholders*)¹². A expressão *stakeholders* está diretamente relacionada ao conceito de responsabilidade social e diz respeito “aos indivíduos e grupos que afetam ou são afetados pelas ações, decisões, políticas, práticas ou metas de um empreendimento”¹³. Esta noção de comportamento responsável torna possível a “*interface*” entre público e privado, entre empresa e Estado, no desempenho de compromissos sociais para com os trabalhadores e o ambiente de trabalho.

Juntamente com a iniciativa dos investidores, outra forma de acompanhar a elaboração dos produtos, segundo os princípios enunciados pelos códigos de conduta, é a utilização de selo ou etiquetas de qualidade. Em alguns setores fala-se em selos distintivos de boas práticas (Diller, 1999)¹⁴ associados às marcas e aos logotipos. Os selos ou etiquetas sociais pretendem fiscalizar o processo produtivo em todas as fases com objetivo de garantir a qualidade do produto aos olhos do consumidor. Selos são usados para atrair os consumidores para produtos que foram produzidos observando “*standards*” mínimos de respeito às condições de trabalho dos

11. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/parceiros/ethos/pdf/271%20-%20Maria%20Luiza%20Piazzi>>.

12. Financial Times, 4 de janeiro de 2002.

13. *Stakeholders* são entes significativos na existência da empresa do ponto de vista interno – sócios e funcionários; e, do ponto de vista externo, são agentes que participam do processo produtivo como produtores e fornecedores (Diller, 1999).

14. Aqui Diller analisa selos de qualidade de marcas como Care & fair, Kaleen, Abrinq ReeboK, Flower Label Program, etc.

trabalhadores envolvidos na produção. Os selos são formas de preservar ou legitimar uma imagem pública respeitável, inclusive a reputação de nomes de marca. Programas de “*labelling social*” (selo social) operam “como sistemas de verificação do desempenho social de um empreendimento usando um meio de comunicação altamente visível: uma etiqueta física como símbolo das condições sociais que cercam a produção de um produto ou símbolos, rótulos, logotipos, marcas de comércio e, em muitos casos, textos que buscam diferenciar o produto ou empresa.” (Diller, 1999). São empreendimentos que atuam ou não através de códigos de conduta para obter licença ou uso de um rótulo, nos quais, então, custos operacionais são subsidiados por importadores, produtores e distribuidores que pagam pelos produtos etiquetados e repassam parte dos custos para os consumidores finais. Exemplos de selos ou etiquetas foram encontrados em tapetes no Paquistão e Índia, para garantir que não fora utilizada mão-de-obra infantil, e em flores da Colômbia e Equador, no sentido de revelar que a plantação obedeceu a regulamentos de segurança. Muitas iniciativas de selos, ou etiquetas sociais, têm partido de ONGs, nos casos citados, da Alemanha (Liemt, 1998). Também a OIT, em 1997, promoveu discussão, ao lado da iniciativa privada, sobre a implementação da “*etiqueta social*”. O diretor geral da OIT Michel Hansenne propôs a “*etiqueta social*” para os países do Terceiro Mundo que seguem as normas laborais básicas, com a criação de um mecanismo internacional de supervisão. A previsão do sistema incluía a adesão voluntária do país, a fim de não violar os princípios da OIT. O projeto teria força, na medida em que os grupos de consumidores e das empresas de produção e distribuição boicotariam os artigos que não tivessem as etiquetas¹⁵. Pretendia-se, através das etiquetas, a adoção de cartas ou códigos de conduta para produtores como garantia das boas e éticas condições de fabricação dos artigos de consumo. O reforço positivo pensado pela OIT consistiria de, ao invés de punir o país ou empresa descumpridores das normas laborais mínimas, premiar aqueles que as cumprem, ao modo dos programas de qualidade total: seriam mais divulgados para os consumidores os produtos com etiqueta social. Ou seja, a inclusão do selo, ou etiqueta social, é uma idéia prioritariamente voltada para o consumidor. O consumidor, a partir da qualidade de certos produtos, a eles adere porque há o respeito a padrões ambientais e trabalhistas mínimos no momento de sua fabricação. No Brasil, a Fundação Abrinq possui um sistema de certificação “*labelling social*” (selo social) que teve efeito considerável na luta do Brasil contra o trabalho infantil, com a colaboração da

15. Disponível em: <<http://www.revistadelsur.org.uy/> em julho de 1997>.

Unicef. Semelhantemente, as organizações de empregadores na Colômbia e Guatemala instituíram políticas contra o trabalho infantil¹⁶.

Sob idêntica influência da concepção de premiar empresas nas quais são cumpridos os padrões mínimos trabalhistas, ao lado do selo social, no plano privado, fala-se em ISO social (*International Organization for Standardization*). Os códigos de conduta aspiram a este reconhecimento privado e externo quanto aos níveis de bom desempenho atingidos pela empresa. E isto ocorrerá por meio de programas de qualidade inseridos como forma de avaliação da implementação das metas buscadas através dos códigos de conduta. Nos programas de qualidade total (Vigorita, 1997), há uma coerção estrutural da produção para que se atinja a maximização da produtividade, cujo resultado, ainda que não jurídico, é econômico e representa uma sanção premial no âmbito privado.

A ISO e a qualidade vinculam-se ao posicionamento estratégico da empresa pela sua excelência organizacional perante o mercado, na qual a “Qualidade Total” representa a busca da satisfação não só do cliente, mas de todos os “*stakeholders*”. Como muitas companhias buscam certificação de qualidade dos produtos (ISO 9000) e certificação de performance íntegra no respeito aos padrões ambientais (ISO 14.000), surge a certificação de responsabilidade social, a SA8000 – “*Social Accountability*” ou RS (Responsabilidade Social) 8000¹⁷. Um instituto de pesquisa americano, baseado no Conselho para Prioridades Econômicas (CEP), lançou esta administração genérica de padrão para empreendimentos, com um processo de certificação social SA 8000. A precípua função deste novo ISO social lançado em outubro de 1997 é a declaração de que a empresa que o possui cumpre os padrões trabalhistas básicos fixados pela OIT quando relaciona os direitos fundamentais do trabalhador¹⁸.

Neste ponto, é positivo que os códigos de conduta pretendam incorporar a idéia de qualidade também para os padrões trabalhistas, como é o caso da ISO 8000. A certificação social representa uma forma de acompanhamento ou

16. Uma recente estimativa sindical internacional é que mais de 250 milhões de crianças entre 5 e 14 anos são os trabalhadores em 101 nações em desenvolvimento. Desta forma, além de recursos ambientais que são subtraídos dos países pobres também são subtraídos recursos humanos, no sentido de que as crianças que não forem educadas não desenvolverão seus países. Porém, a retirada das empresas transnacionais de nações que as aceitaram por vantagens econômicas não resolve o problema do “dumping social” (Baker, 2001).

17. Disponível em: <http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/a.one_SA8000.html>.

18. Disponível em: <http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/a.one_SA8000.html>.

monitoramento dos objetivos sociais pretendidos quando da adoção do código de conduta ou do selo social, na esfera privada.

Códigos de conduta privados com conteúdos sociais, etiquetas sociais e o chamado ISO social são as soluções encontradas no espaço privado para discussão das cláusulas sociais pelos próprios atores do mercado. Representam, de certa forma, uma espécie de autopromoção e estratégia de “marketing” criadas pelas empresas, de modo geral, pelas transnacionais, que se proclamam seguidoras de normas protetivas dos trabalhadores mediante o cumprimento de certos padrões laborais mínimos, ainda que de forma unilateral e voluntariamente. Códigos de conduta, no sentido aqui adotado, são definidos como “compromissos voluntariamente assumidos por companhias, associações ou outras entidades para promover padrões e princípios para a conduta de atividades empresariais no mercado” (Wick, 2001). Um código de conduta (Babace, 2000) é um documento empresarial que traduz uma política da empresa referente a condições de trabalho. O documento tem publicidade e tais condições de trabalho serão impostas aos fornecedores, intermediários e, mesmo, consumidores. Trata-se de um documento formalmente adotado pela empresa ou instituição, como diretriz a ser seguida por todos os seus funcionários (Murray, 1997). Um código de conduta é uma declaração formal de valores e práticas corporativas. Um código situa-se entre uma pequena declaração da missão empresarial ou é um documento sofisticado que requer compromisso com normas articuladas, com um complexo mecanismo de coação. A primeira constatação a ser feita sobre o tema, a partir do que acima foi exposto, é que não existe um único modelo de códigos de conduta. Como o conceito está em debate, não foi formulado em termos definitivos e determinado de forma clara. Os códigos de conduta são endereçados a empresas vinculadas comercialmente, mediante circulares, sendo unilaterais ou negociados. Dentro de métodos atuais de organização de produção, todos os degraus hierárquicos de subcontratação devem seguir padrões éticos de equidade no tratamento da questão social, inspirados nos princípios declarados nos códigos.

1.2 - A eficácia dos códigos de conduta

Como “regras mínimas para fixar as condições no local de trabalho” (Freeman, 1994), os códigos de conduta estão incluídos de forma ampla no conceito de cláusula social, embora não estejam apostas em um contrato comercial internacional e

não sejam nenhum substitutivo para legislação internacional e nacional. A companhia que codifica condutas busca, em tese, observar padrões mínimos – cláusulas sociais no ambiente laboral do interior da empresa (Liemt, 1989)¹⁹. A evidente privatização do tema das cláusulas sociais (Plá Rodriguez apud Castello, 2000) ou padrões sociais mínimos é resposta à indefinição e reticência ao tratamento do tema na esfera das organizações internacionais²⁰. Se, quanto ao conteúdo, os códigos de conduta contemplam matérias relativas aos direitos humanos, quanto à eficácia dos códigos de conduta, a principal questão é saber se estes prevêm monitoramento ou fiscalização. Outros aspectos da eficácia de um código dependem das considerações feitas, do ponto de vista da sua relação com sindicatos, ONGs, consumidores e empregados.

Há códigos de conduta que são simples e flexíveis e equivalem a declarações de intenções e, portanto, internos. Por outro lado, outros se caracterizam por se sujeitar à certificação externa do ISO 8000 (*International Organization for Standardization*), que é a certificação da responsabilidade social, ou outra espécie de monitoramento externo, como o controle por ONGs e sindicatos. Estes últimos são os códigos externos (Hong, 2000). Classificam-se ainda como operacionais ou de natureza multidirecional. Outros, ainda, decorrem da mera vontade administrativa da empresa multinacional ou transnacional, sendo, portanto, unilaterais. Há, por fim, os negociados, em que são chamados para participar as ONGs e sindicatos tanto na fase de elaboração como na de aplicação. Os códigos negociados parecem utilizar a mesma metodologia da OIT, que, ao elaborar suas normas internacionais, faz isso de forma tripartite. Porém, no caso dos códigos de conduta, os governos não são chamados, visto que a origem dos códigos se processa num território próprio das multinacionais: o espaço privado. Como exemplo de código de conduta externo,

19. Liemt exemplifica que a Cooperativa Suíça Migros, em 1983, celebrou acordo com a empresa Del Monte no sentido de que o fornecedor garantia para os seus trabalhadores que as condições de produção eram acima da média tanto no plano social como no econômico.

20. A sanção para o país que não cumpre um padrão mínimo de proteção trabalhista (cláusula social) foi sugerida pelos Estados Unidos nas discussões da OIT e OMC, especialmente nesta última organização, nas suas rodadas de negociações. Considerando-se que a OIT não tinha força para obrigar os países a cumprirem com o mínimo de normas laborais, surgiu o debate das cláusulas sociais. Cláusulas sociais são descritas como mecanismos incitativos e de pressão, incluindo condicionantes claros nos acordos comerciais e de cooperação internacional, para que governos e empresas cumpram, pelo menos, as convenções fundamentais da OIT, que resguardam e promovem direitos básicos e essenciais dos trabalhadores, sob pena de sanções comerciais. Fontes de controvérsia, o assunto parece adormecido no plano político, desde 1996, mas não perdeu importância, no âmbito dos direitos humanos. Particularmente, foi na Conferência Ministerial da OMC em Cingapura (1996) que houve um consenso de que o foro adequado para a questão era a OIT. Ver: Thorstensen (1999) e Langille (1997).

pode-se citar a Sociedade de Indústria de Vestuário (*AIP – Apparel Industry Partnership*), criada em 1996 nos Estados Unidos, pela reunião de sindicatos, igrejas e ONGs, que prevê um código de conduta externo e pretende monitorar contratantes, subcontratantes e fornecedores, através de monitores externos independentes. Os códigos internos são códigos unilaterais, no sentido de que são emanados apenas da empresa interessada e representam uma declaração de intenções. É exemplo desses códigos o da Levi Strauss. Nele não se reconhece direitos à livre associação e negociação coletiva, mas contém seis aspectos de emprego: salários e benefícios; horas de trabalho; mão-de-obra infantil; trabalho forçado; saúde e segurança; discriminação e práticas disciplinares. Como possui estrutura bastante elaborada de avaliação, a partir de 94 reforçou o sistema de monitoramento, retirando-se a empresa de dois países (China e Birmânia) que comprovadamente utilizavam trabalho escravo. O monitoramento levou a empresa a rescindir contratos firmados com trinta de seus fornecedores mundiais e obrigou a reformas forçadas das práticas de emprego em mais de cem outros fornecedores (Cleveland, 1998).

Ainda que códigos das empresas multinacionais, tanto internos como externos, pareçam excelentes, pelas dificuldades de fiscalização e execução, falta-lhes eficácia. O monitoramento pretendido por ISO social, etiquetas e iniciativas dos investidores e consumidores não é suficiente para tais fins. Sabe-se, entretanto, que, quanto ao sistema de fiscalização, os códigos de conduta avançaram mais, em termos de implementação, dentro da União Européia. Uma das dificuldades apontadas por monitores ou supervisores independentes é que a companhia que adota esta prática se arrisca a fornecer para terceiros informações que, *a priori*, são confidenciais, o que as colocaria em risco ao competir no mercado. Outra dificuldade é que há uma tendência em fabricantes principais e varejistas, no sentido de negarem responsabilidades pela exploração realizada pelos subcontratantes terceirizados que fabricam os produtos nos quais são apostas as marcas daqueles. As grandes empresas, uma vez criticadas pela exploração de mão-de-obra sem respeito a condições mínimas de trabalho, preferem cancelar os contratos com os fornecedores, ao invés de promover mudanças positivas no sistema de trabalho. Como muitas questões de respeito ao trabalho requerem custos para implementação, a opção mais barata a curto prazo é a remoção da planta industrial para outra zona ou país. Nenhum padrão de monitoramento independente é bem claro, mesmo porque as obrigações fixadas nos códigos de conduta, como vimos, são enunciados de princípios típicos das normas previstas no direito internacional como *soft law*. A expressão *soft law* é forma de regulamentação internacional que dá ênfase aos princípios e a enunciados

mais gerais e não deve ter conotação negativa. Significa, entretanto, que o direito internacional hoje está contemplando, cada vez mais, normas programáticas que prevêem políticas de atuação para o futuro, no que se inserem as metas sinaladas nos códigos de conduta. Ao contrário dos que entendem que a idéia de *soft law* parece criar uma responsabilidade *soft*, a realidade da concorrência demonstra que as declarações obrigam o suficiente quando estão em jogo interesses de consumidores, empregados, sindicatos e ONGs que podem fiscalizar a atuação do compromisso que foi enunciado. A opinião pública aqui age de forma nada *soft*, o que pode tornar os códigos de conduta textos exigíveis juridicamente, superando o seu caráter moral.

Diante dos conteúdos dos códigos de conduta e sua evidente eficácia como princípios, há os que são pessimistas e encaram a adoção de códigos de conduta como forma de minimizar e flexibilizar normas internacionais laborais. Já os otimistas vêem as declarações presentes em um código de conduta como uma forma de obrigar a empresa e todos os envolvidos na atividade produtiva a uma atitude mais positiva de reconhecimento de direitos humanos dos trabalhadores.

1.3 - Os códigos de conduta e os empregados dos grandes conglomerados econômicos

Os códigos de conduta foram vistos pelos empregados como fórmula usada pela empresa para reconstruir a sua imagem e não como uma possibilidade de melhorar as condições de trabalho ou avanço na prática e concretização de direitos humanos dos trabalhadores. Do ponto de vista prático, a questão sobre a qual os empregados destas multinacionais se perguntam é porque declarar que “lutaremos contra o trabalho infantil” quando a empresa, ao adotar esta bandeira, efetivamente não tinha histórico de contratação de crianças. Ou seja, muitas vezes, os códigos de conduta são fantasiosos, como convém à idéia de propaganda, desligando-se dos reais problemas locais dos empregados de determinada empresa. Do ponto de vista competitivo, é interessante para as companhias que preparem metas e comparem desempenhos a partir dos códigos de conduta. Entretanto, do ponto de vista da relação de emprego, tais códigos sofisticam a relação de emprego direta e ampliam a responsabilidade dos trabalhadores indiretos que subcontratam e são subcontratados pelos fornecedores.

Conforme Perulli (1999:304), os códigos de conduta unilaterais, do ponto de vista estritamente jurídico, apenas obrigariam o empregador com relação a seus

empregados diretos, a exemplo de regulamentos da empresa, ou seja, possuem a natureza jurídica de regulamento empresarial. Em outras palavras representam tão-somente uma manifestação do poder hierárquico do empregador. A vantagem de provirem da vontade unilateral do empregador deve ser compensada por uma interpretação vantajosa para o empregado. Esta interpretação decorre do princípio protetivo que inspira o Direito do Trabalho e se expressa na fórmula *in dubio pro operario*. Portanto, toda a ambigüidade dos textos dos códigos deve ser interpretada a favor dos empregados. Se os códigos de conduta contemplam normas que são fixadas pela OIT, deverão ser interpretados na conformidade das exigências das normas internacionais. Nesse ponto, a OIT pretende fixar um piso sobre o qual evolui o direito interno dos países, não sendo a vocação das normas internacionais a redução de patamares já alcançados pelo direito interno. Desta forma, no ambiente protetivo ao trabalhador, sobre o qual se funda o Direito do Trabalho, na maioria dos países ocidentais, a OIT comunga o princípio da aplicabilidade da norma mais favorável, cujo alcance pode ser definido como a possibilidade de, diante de várias fontes legais formais, aplicar-se a que mais favoreça os trabalhadores (Plá Rodriguez, 2000:123). Essa é a orientação que deve ser seguida pelos juízes nacionais quando estiverem diante de um código de conduta numa relação de emprego particular.

1.4 - Os códigos de conduta privados e sindicatos

Segundo Justice (2002), sempre existiu uma pressão por parte dos sindicatos sobre as empresas transnacionais, no sentido de que fossem adotados códigos de conduta. Essas aspirações, aliadas à adicional necessidade de algumas empresas promoverem uma imagem mais positiva, deram origem à elaboração dos códigos de conduta. Algumas companhias que adotam os códigos de conduta estão respondendo à opinião pública, para negar publicidade negativa gerada por relatórios de condições de funcionamento perigosas, horas de trabalho desumanas, fome, brutalidade e o uso difundido de crianças trabalhadoras envolvidas na produção de vestimentas, calçados, brinquedos e outros trabalhos intensivos, como também na produção de muitos produtos agrícolas²¹. Verifica-se que a origem dos códigos de

21. Segundo Janelle Diller (1999:102), existem processos pendentes de: Estados Unidos contra Unocal, baseado em acusações de que esta companhia teria utilizado trabalho forçado para a construção de um oleoduto de óleo em Myanmar; contra Nike Inc. por concorrência desleal, porque não adotou práticas corretas e não implementou corretamente um código de conduta; um processo em Hong Kong da China contra Adidas, por dissidentes chineses que reivindicam ter feito bolas de Adidas futebol como prisioneiros em um acampamento chinês.

conduta está especialmente ligada às denúncias de que as empresas utilizavam mão-de-obra infantil no seu setor produtivo. Os códigos de conduta são uma resposta das empresas multinacionais que foram duramente criticadas por sindicatos de países em via de desenvolvimento, por suas práticas (Liemt, 1998). Um expressivo número de transnacionais que adotam os códigos novos estão operando em setores nos quais a maioria dos trabalhadores não pertence a sindicatos, bem como onde o direito sindical não é respeitado (Wick, 2001). A exploração e o abuso de trabalhadores acontecem porque não são garantidas as liberdades, inclusive de formar sindicatos e atuar coletivamente. Se existem sindicatos, estes, em geral, limitam-se a questionar a necessidade de um código de conduta para a proteção de direitos humanos básicos.

Uma objeção a ser formulada aos códigos de conduta, do ponto de vista sindical, está na filosofia que busca privatizar o que deveria ser função legítima do governo ou do Estado. Outro aspecto temível para os sindicatos diz respeito ao uso indevido dos códigos de conduta, para substituição das negociações coletivas em razão dos princípios da empresa já enunciados nos códigos. A extensão internacional dos códigos de conduta torna questionável a sua discussão com os sindicatos nacionais, visto que estes podem estar aceitando responsabilidades que ultrapassam seus poderes de negociação, uma vez que a política da empresa é transnacional. Aqui entram em jogo as questões de limites de atuação territorial de cada sindicato. Por estas circunstâncias, o código negociado com o sindicato não supera os efeitos do que são unilateralmente adotados.

Outro problema é dos empregados que não estão sindicalizados. Para os sindicatos, há uma diferença grande entre falar em nome de trabalhadores que não são representados e buscar negociar ao lado deles. A obrigação moral dos sindicatos para com os trabalhadores desorganizados é incentivá-los à organização sindical, desencorajando outros atores sociais – governos, partidos políticos, empregadores ou ONGs – a reivindicar em nome destes. O desafio para os sindicatos é ter certeza de que os códigos novos visam promover relações industriais saudáveis com liberdade de associação e direito a remuneração equânime. Isso sem substituir os próprios sindicatos nas negociações. Nesse sentido, em uma tendência que parece estar aumentando, códigos de conduta estão sendo negociados conjuntamente entre sindicatos de trabalhadores e organizações de empreendimentos ou associações em iniciativas regionais na Europa. Esta característica pode ser atribuída, em grande parte, ao efeito de predisposição ao diálogo, no sentido de serem adotadas negoci-

ações coletivas transnacionais²². Um exemplo deste fato é o da negociação coletiva de códigos de conduta da empresa transnacional Nestlé, para as suas filiais²³.

Um papel possível para os sindicatos nacionais é o de aconselhar companhias quanto ao conteúdo dos códigos, a fim de que sejam apropriados às leis locais, bem como indicar possibilidades de implementação e monitoramento destes²⁴.

1.5 - Códigos de conduta privados e relações públicas: consumidores e ONGs

O compromisso das empresas expressas nos novos códigos de conduta analisados pela OIT raramente foram além do empenho em não usar o trabalho infantil e respeitar a lei nacional. As companhias que os adotam parecem ter tido poucas ações em comparação ao que prometem ao público. Em alguns casos, as empresas estabeleceram um “procedimento de reclamações” e convidaram ONGs e sindicatos a denunciarem exploração e avisá-las, antes que a situação se torne pública ou seja levada aos órgãos públicos. O que é consenso na comunidade internacional é que dar publicidade a iniciativas privadas para propósitos comerciais sem correspondência com a realidade pode significar propaganda enganosa e competição desleal. Isso sujeitaria as empresas, em certos casos, a ações judiciais compensatórias ou indenizatórias.

Quanto aos sistemas híbridos que envolvem a elaboração de um código de conduta, é comum ver ONGs preocupadas com as práticas trabalhistas. Um exemplo de campanha que mobilizou a opinião pública foi a Campanha Roupas Limpas (CRL), fundada em 1990, na Holanda, como uma iniciativa para a melhoria das condições de trabalho da indústria de vestuário e calçados em todo o mundo. Hoje a campanha existe em dez países europeus e conta com a participação de mais de 200 sindicatos e ONGs (Diller, 1999:103). Por receberem a atenção do público e da mídia, alguns setores, como têxtil, vestuário, calçado, alimentação e agricultura

22. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/100secto/sect_ors.htm>.

23. O detalhamento do código pode ser visto na obra de José Marcos-Sanches (2000). OIT- Oficina Internacional do Trabalho.

24. No Brasil, a CUT criou especialmente para estes fins de monitoramento o chamado Observatório Social, que avalia as práticas, comportamentos e condutas das empresas no que diz respeito a Direitos Humanos no trabalho, onde se pode verificar recente avaliação da Parmalat. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/html/empresas/parmalat/downparmalat.ht>>.

são mais observados pelas ONGs, que exercem excelente papel de monitoramento, trazendo maior transparência aos reais objetivos pretendidos pelos códigos de conduta. Algumas ONGs que trabalham com erradicação de trabalho infantil entendem que a responsabilidade das empresas deveria ir além de um combate formal ao uso de crianças como empregadas. Pretendem que as empresas verifiquem onde residem essas crianças que trabalham e se foram recrutadas forçadamente. Após isso, a responsabilidade das empresas que adotam código de conduta, segundo as ONGs, deveria garantir a saída das crianças do mercado de trabalho, com a fiscalização sobre o efetivo término do trabalho e participação habitual em atividades educacionais. Por fim, certas ONGs pretendem que as famílias dêem suporte à educação dessas crianças, com o amparo das empresas. Em síntese, por vezes, as exigências das ONGs vão no sentido de ampliação das responsabilidades sociais da empresa, em pontos que estas não se obrigariam voluntariamente e, muitas vezes, em questões que não pretenderiam atuar. Por outro lado, em contraste com as disputas entre empregados e empregadores, as ONGs trazem outra dimensão ao debate da responsabilidade social, aumentando o controle recíproco das ações de cada grupo e evitando que o código se torne um espaço de negociação coletiva, típico da esfera sindical.

Do ponto de vista dos consumidores, compreende-se que há certa confusão, sobretudo porque não há confiabilidade na propaganda que representam os códigos de conduta. A noção de consumidor evoluiu para abranger uma maior parcela da sociedade civil, e não apenas a pessoa que compra ou usa determinado produto. Consumidores são aqueles que buscam informação sobre o produto, envolvidos pela propaganda decorrente do consumo e da concorrência do produto no mercado. Equiparam-se aos consumidores as pessoas atingidas pelas relações de consumo, mesmo que indiretamente, bem como as vítimas atingidas pelo efeito danoso do produto ou serviço. Assim, os consumidores estão cada vez mais conscientes e organizados diante da necessidade da responsabilidade social das empresas, dos governos e das próprias forças, bem como dos limites dos seus direitos e deveres. A responsabilidade do consumidor se faz presente no contexto no qual, ao aderir a certo produto, concorda implicitamente com as práticas que antecedem o consumo e englobam toda a cadeia produtiva, num sentido amplo.

Dessa forma, o fato de que o código de conduta preveja certos princípios ou, até mesmo, um selo de qualidade que externalize a atitude ética na confecção do produto da empresa, isso, aos olhos atentos do consumidor, não significa que o

produto seja realmente de qualidade “social” e fabricado com responsabilidade empresarial. Do mesmo modo, a certificação de qualidade que se dá na esfera privada, ou seja, no campo do arbítrio da eleição de critérios e da competição, nem sempre representa que todos os direitos dos trabalhadores e do meio ambiente foram respeitados. E disso, os consumidores estão cada vez mais conscientes, motivo pelo qual exercem uma espécie de controle natural ou monitoramento voluntário no cumprimento dos códigos de conduta.

A eficácia dos códigos depende de que os agentes implicados no seu processo de elaboração e implementação superem unicamente os próprios interesses. A avaliação objetiva do grau da responsabilidade empresarial requer a observação se as empresas atuam em conformidade aos enunciados do próprio código de conduta e em congruência com as leis locais.

2 - OS CÓDIGOS DE CONDUTA E A OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Os códigos atuais, formulados a partir dos anos 90 (Justice, 2002), caracterizam-se por ignorar algumas normas estabelecidas (nacionais e internacionais), privilegiando seus próprios padrões. Não discutem a soberania das nações, ficando à margem e sem a participação dos governos locais. Ao contrário de serem levadas em conta as práticas baseadas na lei nacional, os novos códigos dispensam as preocupações domésticas da produção de bens e serviços. Normalmente abarcam o conceito de trabalhadores em sentido amplo, independentemente de serem ou não estes os empregados da companhia que adota o código. Por isso se dirigem às práticas dos fornecedores da companhia e subcontratantes terceirizados. Ao serem nominadas de iniciativas voluntárias privadas, requerem um compromisso positivo por uma companhia subcontratante, antes que sejam aplicados. O fornecedor deve concordar com o código que lhe é imposto.

É comum que para o conteúdo dos códigos sejam utilizados padrões internacionais de trabalho e, nesse ponto, dão especial relevo às normas da OIT, que são tidas por normas universais.

Conforme Wick (2001), o aumento dos códigos de conduta, a partir dos anos 90, foi precedido por um debate público do fenômeno, tendo despertado o interesse e iniciativas por parte de organizações como a ONU, a OCDE, a OIT e a ICFTU (*International Confederation of Free Trade Unions*). Surgiu, por exemplo,

o *Código Básico de Práticas Laborais do ICFTU (1997)* e o *Global Compact* das Nações Unidas, de iniciativa do Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, em 1999.

Em vista do poder crescente de companhias multinacionais, duas organizações internacionais contemplam a adoção de códigos para o comércio internacional: a OIT adotou a *Declaração Tripartida de Princípios Relativa a Empreendimentos Multinacionais e Política Social* e a OCDE disciplinou *Diretrizes para Empreendimentos Multinacionais*. As diretrizes refletem os consensos dos governos que participam da OCDE sobre o que constitui comportamento responsável, em termos de comércio internacional, especialmente revisadas em 2000. Estes instrumentos internacionais buscaram proteger a soberania dos países, definindo as responsabilidades sociais, das empresas internacionais no mercado.

A preocupação da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico²⁵ levou à realização de esforços no sentido de obrigar investimentos estrangeiros e empresas multinacionais a difundir padrões mínimos de trabalho em todo o mundo. Esta atitude está manifestada no *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, feito com o objetivo de incentivar a cooperação no campo dos investimentos internacionais e empresas multinacionais e na assistência dos países para que promovam o acesso universal de todos à educação primária até 2015.

Foram analisados, em 98, quase trezentos códigos de conduta para que a OCDE elaborasse um documento sobre eles. Isto fez com que a OIT revisasse o documento chamado de *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* que foi adotado pelo conselho de administração da OIT, em novembro de 1977, e emendado em novembro de 2000.

Wick (2001) relata análise em 246 códigos de conduta pela OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Deste total, 118 foram criados por companhias individuais, 92 por indústrias e associações de comércio, 32 por sociedades entre *stakeholders*, inclusive sindicatos e organizações não governamentais, e quatro através de organizações intergovernamentais. A maioria destes códigos de conduta foi emitida nos anos 90 e somente 163, dos 246 deles, fazem menção a monitorar. Monitoramento interno é previsto através de 137 códigos e

25. Conforme o OCDE - *Development Assistance Committee (DAC) Strategy of 1996*, "Shaping the 21st century: The Contribution of Development Co-operation."

monitoramento externo, através de 26 códigos. A maior parte de códigos de conduta origina-se do setor têxtil, vestuário e indústria. É importante salientar que, na análise dos códigos de condutas feitos pela OCDE, há uma seletividade evidente quanto ao conteúdo: na maioria dos casos não são abordados temas como liberdade sindical, sendo que outros argumentos como igualdade de remuneração e trabalho infantil são cláusulas recorrentes. De fato, estes últimos são de fácil enquadramento nos interesses econômicos da empresa, ao passo que a liberdade sindical pode pressionar os custos da mão-de-obra, o que a torna praticamente um tabu para os códigos de conduta empresariais.

As normas previstas em tais códigos são amplas, de interpretação aberta. Elas apresentam dificuldades de definir *standards* trabalhistas mais específicos.

São exemplos de textos de código de conduta:

1. A Toyota Motor Corporation está guiando-se por princípios (1997), pelos quais a companhia pretende “nutrir uma cultura empresarial que aumenta criatividade individual e valor de trabalho de equipe, honrando confiança mútua e respeito entre trabalhadores e a administração.”

2. “Sara Lee não usará conscientemente fornecedores que empregam os trabalhadores violando a idade escolar obrigatória local, ou abaixo da idade de emprego legal em cada país. Em nenhum caso a Cia. Sara Lee obterá bens ou serviços de empresas que empregam os trabalhadores abaixo de idade 15 anos” (*Sara Lee Corporation — diretrizes de seleção de fornecedores*).

Do ponto de vista do conteúdo dos códigos, como se verifica pelos textos acima, são contempladas normas definidas como públicas, porque fixadas de modo cogente em cada país, como é a possibilidade de idade mínima para o trabalho. O caráter público dos códigos é revelado à medida que adotam normas internacionais do trabalho, estas, de ordem públicas e indisponíveis quando dizem respeito a direitos humanos. As normas privadas estão igualmente presentes quando são definidos processos de produção. Ou seja, tanto matérias sujeitas a regulação de ordem pública como de ordem privada estão previstas neste instrumento, essencialmente privado. Os códigos de conduta traduzem a publicização do âmbito privado e, ao mesmo tempo, de privatização do público. São normas paradigmáticas do processo de complementação entre público e privado, que é explicado por Bobbio (1987:26-27) como sendo um processo de subordinação dos interesses do privado aos interesses da coletividade e o movimento de revanche do privado que dispõe

dos aparatos públicos para o alcance de seus objetivos. Esse processo de integração entre público e privado esteve presente em um debate inicial, por volta dos anos 70, sobre a possibilidade de os Estados controlarem o poder crescente das empresas multinacionais. Em 1970 (OIT, 1973), os países desenvolvidos tentaram controlar as empresas multinacionais que, em resposta, elaboraram códigos corporativos direcionados a procedimentos internos, que eram considerados uma boa medida por empregados, empregadores e governos. Os códigos unilateralmente adotados nos anos 70 esclareciam várias preocupações condizentes com aspectos técnicos, de segurança e uso do produto. Entretanto, para os empregados da própria empresa, esta pretendia ter um comportamento ético, não expressado em normas contidas nos códigos. Em 1990 (Murray, 1997), companhias se aprimoraram no *marketing* ou começaram a fabricar bens de marca, produzidos internacionalmente. Para dar suporte às práticas significativas para a empresa e para que essas ações e princípios fossem aplicados aos seus subcontratantes e terceirizados, adotaram-se códigos que, diferentemente dos primeiros, agora se destinam não somente ao interior do sistema produtivo, mas também ao exterior da empresa, atingindo consumidores e fornecedores.

Para a OIT – Organização Internacional do Trabalho (1999), as empresas gozam de plena liberdade para dispor a respeito de códigos de conduta. Estes difundiriam as normas internacionais e, em especial, o que a OIT tem chamado, a partir de 98, de Direitos Fundamentais no Trabalho. Para tal objetivo, a OIT conta com a colaboração das empresas. A OIT vinha tendo preocupações com o crescente poder das multinacionais e a influência da globalização na proteção do trabalhador. Por isso definiu quais das mais de 180 Convenções conteriam os direitos humanos trabalhistas básicos. Elas passaram a chamar Convenções fundamentais do trabalho, através de uma declaração solene, na Conferência de 1998²⁶. Desse modo, normas sobre liberdade sindical, trabalho forçado, não-discriminação e idade mínima para o trabalho se tornaram expressões dos direitos humanos, vinculadas diretamente à dignidade do trabalhador, portanto, indisponíveis. Com isto, a OIT (2001) renovou seus objetivos essenciais, que dizem respeito à implementação de trabalho decente ou digno que é aquele “desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade,

26. Vide nota 3.

seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”. Trabalho decente prende-se ao fato de que este se realize num ambiente de respeito aos direitos fundamentais básicos do trabalhador, a serem incentivados por vários atores no cenário internacional.

O auxílio que a OIT espera das empresas multinacionais restou claro na emenda da *Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social* que contempla os objetivos da *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*²⁷. Neste ponto, a OIT convida as empresas multinacionais a aderirem aos princípios básicos que arrolou em 1998, as quais já são ou poderão ser parte do conteúdo dos códigos de conduta²⁸. A OIT prevê a cooperação dos diversos atores, na medida de suas possibilidades, diante de um contexto do princípio da subsidiariedade.

Em tese, em termos doutrinários de direito internacional e no tocante à questão dos direitos fundamentais, a comunidade internacional não deve intervir no plano interno, a menos que as comunidades nacionais não tenham condições de fazer respeitar os direitos humanos básicos. Esta noção do princípio da subsidiariedade sofre, contudo, uma inflexão no contexto pós-moderno (Marques, 1998). No plano internacional, a entrada de novos atores faz com que o princípio tenha seu significado alterado. Na ação conjunta para a proteção dos direitos humanos, o Direito Internacional não estabelece os limites estreitos de competência de cada ator, mas atualiza e redimensiona o princípio da subsidiariedade²⁹, sublinhando a idéia da cooperação e atuação social responsável. Invoca-se a necessidade de novo equilíbrio entre as esferas internacional e nacional, pública e privada, no mundo do trabalho.

A partir de um crescente enfraquecimento da soberania estatal, do pluralismo das normas jurídicas internas e internacionais, a proteção dos direitos humanos impõe o diálogo das fontes. Para fixarem-se os direitos do trabalhador, há uma

27. Este adendo foi apostado em novembro de 2000 pelo Conselho de Administração da OIT.

28. A Declaração Tripartita de Princípios sobre as empresas Multinacionais e a política social, de 1977 foi emendada em 2000 para contemplar os princípios da *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho* como princípios que as multinacionais devem seguir.

29. Uma das origens do princípio da subsidiariedade está no ensinamento da Igreja Católica, expresso na Encíclica *Mater et Magistra* a qual dispõe: “Assim como é injusto subtrair aos indivíduos o que eles podem efetuar com a própria iniciativa e indústria, para o confiar à coletividade, do mesmo modo passar para uma sociedade maior e mais elevada o que sociedades menores e inferiores podiam conseguir, é uma injustiça, um grave dano e uma perturbação da ordem social. O fim natural da sociedade e da sua ação é coadjuvar os seus membros, não destruí-los, nem absorvê-los.” (De Sanctis, 1991:238-239).

crescente tendência para a existência de regulamentações sobrepostas. Isto quer dizer que a determinação das esferas de competência da comunidade internacional no campo laboral do Estado, das empresas transnacionais, dos blocos econômicos, das organizações internacionais, não pode ser realizada por uma aplicação rígida do princípio de subsidiariedade. Essa relativização do princípio de subsidiariedade deve-se à importância dos direitos humanos dos trabalhadores. A concorrência de ações tendentes à efetivação dos direitos humanos não é vista como um mal a ser superado pela delimitação estanque de esferas de competência, mas é compreendida como algo benéfico.

Nesse ponto, ocorre, por vezes, que o princípio da subsidiariedade seja invertido, nada impedindo, por exemplo, que as entidades menores tomem a iniciativa de regulamentar direitos que seriam inicialmente de competência do ente estatal. Outra forma de inversão do princípio da subsidiariedade é que este se funda na consideração de que os Estados são entes maiores, ou seja, mais poderosos, do ponto de vista territorial, econômico e político. Entretanto, hoje existem empresas transnacionais que superam o Estado, especialmente no aspecto econômico.

Assim, o princípio da subsidiariedade explica parcialmente o fenômeno, por exemplo, dos códigos de conduta e a sua aprovação pela OIT, uma vez que as empresas têm a iniciativa para implementar políticas de direitos humanos para os trabalhadores, algo que sempre foi considerado função exclusiva ou típica do Estado. Dessa forma, ao lado do Estado, a sociedade civil representada pelo mercado consumidor articula-se de modo mais dinâmico na regulação do mercado, de forma mais rápida do que regulamentações estatais (Freeman, 1994). Contudo, o mercado deve ser mero instrumento de efetivação dos direitos, mas nunca juiz da sua existência e do seu conteúdo. Se as empresas fortalecem suas marcas, associando-se a tentativas de proteção dos trabalhadores, por meio de códigos de conduta, não se vê por que não se deva aceitar um “auxílio” da “mão invisível”.

Entretanto, mais uma vez, os códigos de conduta inseridos na relatividade pós-moderna, somados ao fato de que direitos humanos normalmente estão contemplados em conceitos indeterminados, acentuam o caráter dual dos códigos de conduta: podem representar, por um lado, avanço nas conquistas de direitos humanos dos trabalhadores de um determinado país ou, por outro, retrocesso, se isso significa a relativização de deveres impostos pelos Estados às empresas transnacionais.

A atuação da OIT, entretanto, pretende a participação de todos os agentes do mercado para a proteção dos direitos humanos do trabalhador, numa compreensão crescente da responsabilidade social no mundo globalizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi essencialmente descritivo. Não se deteve em análises especializadas em uma determinada área, nem se propôs a fazer um juízo de avaliação cabal sobre os códigos de conduta e sua influência sobre a proteção do trabalhador.

Privilegiar um enfoque restrito a uma única disciplina (direito, economia, etc.) não seria adequado a um tema que transcende as fronteiras entre as várias disciplinas acadêmicas. De fato, os códigos de conduta dizem respeito ao direito, na medida em que tratam de normas; à ética, por se referirem a valores; à economia, por realizarem-se no interior de uma atividade voltada à obtenção do lucro; à administração, no que tange aos aspectos organizacionais das empresas, e, à política, no momento em que chamam atenção para a perda da soberania do Estado, necessária à implementação de direitos fundamentais.

Sendo os códigos de conduta um fenômeno recente, qualquer juízo definitivo, no sentido de sua adoção ou rejeição seria precipitado. Quanto a isto, devemos nos limitar às seguintes questões: em um mundo dominado pela economia não estariam os próprios agentes econômicos atuando como os guardiães mais eficazes dos direitos fundamentais dos trabalhadores? Por outro lado, os códigos de conduta não operam uma mudança na natureza dos direitos para reduzi-los a um requisito formal do processo produtivo?

A idéia moderna de codificação sempre esteve associada à atividade estatal de positivação do direito. Os códigos modernos traziam regras universais na sua aplicação, servindo tanto como padrões de regulação de comportamentos como critérios de decisão de conflitos. A partir dos anos 90, surgem “códigos particulares”, nos quais entes jurídicos privados (empresas) explicitam as normas que orientarão a sua própria conduta em face dos trabalhadores, governos, fornecedores e consumidores.

Nos casos das companhias multinacionais e seus códigos de conduta, a promoção de padrões mínimos de trabalho ocorre no interior da empresa. Tais ideais são

exportados como iniciativas que podem forçar os Estados a cumprirem obrigações de direitos humanos a que se comprometeram domesticamente. Um efeito dinâmico dos códigos de conduta incentivaria políticas públicas traçadas a partir de planos privados. Isto exigiria nova visão do papel do Estado e uma reatualização do princípio da subsidiariedade. A solidariedade entre Estados, ONGs, sindicatos, consumidores, investidores, OIT e empresas transnacionais para atingir maior respeito ao trabalhador opera-se pelos resultados, embora as motivações institucionais e ideológicas sejam diversas para cada ator.

A discussão, ampla e complexa, sintetiza-se em dois enfoques. Num ângulo positivo, os códigos de conduta são formas de impulsionar e fazer progredir a legislação social internacional como um todo. Por isso, se diz que os códigos de conduta das empresas transnacionais, embora obriguem menos que as Convenções Internacionais do Trabalho, menos que as leis internas do país em que estão sediadas e menos do que as normas coletivas produzidas em nível sindical, possuem um caráter de menor animosidade e maior consenso sobre direitos fundamentais do trabalhador e podem, em tese, ser contributos favoráveis para o fortalecimento do diálogo social e crescimento da democracia nas relações de trabalho.

Contudo, há sempre a preocupação de que estes códigos de conduta representem mera retórica das empresas transnacionais. Estariam impregnados de interesses comerciais sob a roupagem de direitos fundamentais, não avançando concretamente para a promoção dos trabalhadores. Embora a OIT, nas considerações sobre a Declaração de 98, sublinhe que *os princípios e direitos fundamentais no trabalho* não devam ser utilizados para fins comerciais, corre-se sempre o risco de se ver nos direitos humanos dos trabalhadores ferramentas a serem usadas sobretudo para finalidades econômicas.

Entretanto, sem o respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, a economia perde suas bases éticas e a empresa não supera os desafios que a responsabilidade social lhe impõe.

BIBLIOGRAFIA

- ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais globais*. Bauru: Edusc, 2000.
- BABACE, Héctor. Cláusulas sociais. *Derecho Laboral – revista de doctrina, jurisprudência e informaciones sociales*, Montevideo: Emba, p.291-333, abril-junho 2000.
- BAKER, Mark B. Tightening the toothless vise: codes of conduct in the american multinational enterprise. *Wisconsin International Law Journal*. Madison, n.20, p.89-141. Winter 2001.
- BOBBIO, Norberto. *Estado, governo, sociedade: para uma teoria geral da política*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987.
- CASTELLO, Alejandro. La cláusula social y la declaración socio laboral del MERCOSUR. *Derecho Laboral - revista de doctrina, jurisprudência e informaciones sociales*. Montevideo: Emba, p.334-365, abril-junho 2000.
- CLEVELAND, Sarah H. Global labor rights and the alien tort claims act. *Texas Law Review*. Austin, v.76, p.1533-1579, may 1998.
- COMPA, Lance. Exceptions and conditions: the multilateral agreement on investment and international labour rights: a failed conection. *Cornell International Law Journal*. New York, n.31, p.683-712, 1998.
- DE SANCTIS, Frei Antônio O.F.M. (org.). *Encíclicas e Documentos Sociais*. São Paulo: Ltr, 1991.
- DILLER, Janelle. A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives. *International Labour Review*. Geneva, v.138, n.2, p 99-129, 1999.
- FERNÁNDEZ PARDO, Carlos Alberto. *Régimen Internacional del trabajo. La OIT en la política mundial*. Buenos Aires: Ad-hoc, 2001.
- FLIESS, Barbara. *Codes of Corporate Conduct: an inventory*. Paris: OECD, maio 1999.

FREEMAN, Richard B. A hard-headed look at labour standards. In:

International labour standards and economic interdependence: Essays in commemoration of the 75th anniversary of the International Labour Organization and the 50th anniversary of Declaration of Philadelphia. International Labour Organization. Geneva: International Institute for Labour Studies, p.79-91, 1994.

HONG, Jane C. Enforcement of corporate codes of conduct: finding a private right of action for international laborers against MNCs for Labor Rights Violations. *Wisconsin International Law Journal*. Madison, n.19, p.41-63. Fall 2000.

JUSTICE, Dwight W. The new codes of conduct and the social partners. Disponível em: <http://www.icftu.org/>.jan. 2000. Acesso em agosto 2002.

LAFER, Celso. *A reconstrução dos Direitos Humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Cia. das Letras, 1988.

LANGILLE, Brian. Eight ways to think about international labour standards. *Journal of world trade*, v.31, n.14, p.27-53, 1997.

LIEMT, Gijbert Van. Production conditions and international trade: protection or protectionism? In: *The international Social Issue: Social Dumping and Social Competition in the Global Economy*. Ludo Cuyvers: Bart Kerremans Eds, p.99-100, 1998.

_____. Normas laborales mínimas y comercio internacional: resultaría viable una cláusula social? *Revista Internacional del Trabajo*, v.108, n.3, p.301-318, 1989.

LYON-CAEN, Gérard. *Subsidiarity. European Community Labour Law*. Oxford: Clarendon Press, 1996.

MARCOS-SANCHES, José. *Negociación colectiva y código de conducta: diagnóstico y propuestas para los sindicatos de Nestlé en América Latina*, 2000.

MARQUES, Cláudia Lima. Contratos bancários em tempos pós-modernos. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, v.15, p.33-53, 1998.

- MAUPAIN, F. Towards a privatisation of ILS? Conference. In: *International Training Centre of the ILO*. Turin, september 2002.
- MURRAY, Jill. Corporate codes of conduct and labour standards. In: KILOF, Robert (edit.). *Mastering challenge of globalization: Towards a trade union agenda*. Geneva: ILO, 1997.
- OIT. *Manual para la defensa de la libertad Sindical*. José Marcos-Sanches. Ginebra, ACTRAV, p. 17, 1999.
- _____. <http://www.ilo.org>
- _____. GB 261/WP/SLD/1/ Ginebra, novembro de 1994.
- _____. *Las empresas multinacionales y la politica social*. Ginebra: Oficina Internacional do Trabalho, p.123-123, 1973.
- _____. *Codigos de Conduta. Posicion de la Organización Internacional de Empleadores*. Ginebra, Oficina Internacional de Empleadores, 1999.
- PEREIRA, Luis C. Ramos. *Ensaio sobre a responsabilidade internacional do Estado e suas consequências no Direito Internacional*. São Paulo: Ltr, 2000.
- PERULLI, Adalberto. *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*. Padova: Cedam, 1999.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.
- RACCIATTI, Octavio Carlos. El tratado internacional como fuente del derecho del trabajo. In: *Grupo de lo miércoles: treinta y seis estudios sobre las fontes del derecho del trabajo*. Montevideo: FCU- Fundación de Cultura Universitaria, p.185, 1995.
- RATNER, Steven R. Corporations and humam rights: a theory of legal responsibility. *Yale Law Journal*, p. 452-518, December, 2001.
- SOARES, Guido Fernando Silva. *Curso de Direito Internacional Público*. São Paulo: Atlas, 2002.

THORSTENSEN, Vera. OMC – *As regras do comércio internacional e a rodada do milênio*. São Paulo: Aduaneiras, 1999.

VIGORITA, Luciano (org.) et alii. *Qualità totale e diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1997.

WICK, Ingeborg. A comparative analysis of different codes of labour practice. *International Training Centre of the ILO*, Turin August 21, 2001. Conference: “International Labour Standards, Globalization and Development of Framework Agreements” 13-24 August 2001.

SITES CONSULTADOS

http://europa.eu.int/comm/dg05/index_en.htm

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm

<http://www.brs.org/resorcecenter/index.html>

http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/a..one_SA8000.html

<http://www.hrw.org/reports/1999/enron>

<http://www.ilo.org/public/english/100secto/sectors.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/simpoc/stats/child/stats.htm>

<http://www.observatoriosocial.org.br/html/empresas/parmalat/downparmalat.ht..>

<http://www.valor.com.br/parceiros/ethos/pdf/271%20-%20Maria%20Luiza%20Piazz>

<http://www.humanrights.ch/dokumentationen/00326cottier.pdf>

<http://www.revistadelsur.org.uy/>

<http://www.codesofconduct.org>