

CÓDIGOS DE CONDUTA, RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL E DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES

Luciane Cardoso*

SUMÁRIO: Introdução; I – Os códigos de conduta e a proteção aos trabalhadores; II – Os códigos de conduta e a OIT (Organização Internacional do Trabalho); Considerações finais; Referências bibliográficas.

INTRODUÇÃO

No ambiente econômico globalizado, a assunção de um papel tutelar dos direitos humanos pelas grandes companhias¹ indica uma tendência de transferência da responsabilidade social do Estado para a iniciativa privada. Isso se deve a dois fatores. De um lado, observa-se a perda da influência de governos e de organizações de trabalhadores locais no mercado globalizado. De outro, tem-se a pressão exercida pela opinião pública, associações de consumidores, organizações não-governamentais, sindicatos, sobre as grandes empresas multinacionais, exigindo maior responsabilidade quanto ao impacto social e ambiental de operações de empreendimentos transnacionais ou multinacionais de grande porte. A pressão crescente para que as companhias sejam responsáveis em aspectos não-financeiros tem sido chamada de “linha de fundo tripla”, ou, em inglês, *triple bottom line*, referindo-se ao desempenho econômico, ambiental e social das grandes empresas. Os governos estudam mecanismos de ação para monitorar os avanços nesta tríplice área de atuação das grandes empresas.

Códigos de conduta privados, neste contexto, são declarações de empresas que tornam expressos os compromissos da empresa com a fabricação de certo produto, nos parâmetros de responsabilidade social, ou seja, com ações economicamente produtivas que respeitem o meio ambiente e os aspectos sociais (trabalhistas) nos quais se inserem. Também são documentos que disciplinam condições de produção dos fornecedores e subcontratantes de determinada empresa multinacional. São instrumentos de gestão das grandes empresas e um modo de a empresa apre-

* Juíza do Trabalho da 4ª Região.

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

sentar-se aos consumidores, aos Estados nacionais e aos consumidores como entes responsáveis capazes de realizar escolhas éticas e não somente economicamente vantajosas.

Nesse ponto, os códigos de conduta incluem em seu conteúdo normas ou princípios que já estão presentes no consenso da comunidade internacional e, muitas vezes, sintetizados em normas internacionais do trabalho providas da OIT (Organização Internacional do Trabalho). No tocante à área social específica dos direitos dos trabalhadores, a OIT fixou, em 1998, alguns padrões trabalhistas básicos que adquiriram *status* de direitos humanos. Por isso, a OIT tem incentivado a implementação de iniciativas como códigos voluntários de conduta e é demandada para estabelecer procedimentos a respeito do credenciamento de auditores profissionais, bem como certificar o desempenho de certos empreendimentos.

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 mínimos para a proteção do trabalhador, elaborados pela OIT, somente serão efetivados com a cooperação ativa da sociedade civil, consumidores e ONGs, que são, no caso dos códigos de conduta privados, chamados a fiscalizar a atitude responsável das empresas neles anunciadas. No contexto de um movimento de mão dupla que significa a privatização das normas internacionais do trabalho ou a publicização de condutas privadas, os novos códigos de conduta surgidos a partir dos anos 90, são importantes tanto para o direito internacional do trabalho como para o direito do trabalho interno de cada país, porque as esferas nacionais e internacionais de proteção ao trabalhador se comunicam na perspectiva dos direitos humanos, dimensão essa enfatizada pela OIT.

I – OS CÓDIGOS DE CONDUTA E A PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES

A teoria da responsabilidade quanto à proteção dos trabalhadores reflete um movimento de ampliação dos sujeitos responsáveis perante o direito internacional. Ao passo que a teoria tradicional atribuía somente ao Estado direitos e deveres na esfera internacional, na atualidade observa-se que outros sujeitos, incluindo o indivíduo (crimes contra a humanidade), podem ser titulares de direitos e deveres na órbita internacional.² A evolução do direito internacional na direção de abranger mais e mais sujeitos de direito mostra-se oportuna à medida que a fragilização do Estado-nação se acentua. De fato, os Estados mostram-se cada vez menos capazes de proteger ou assegurar os direitos humanos no seu território, embora sejam os responsáveis primários quanto às obrigações no plano internacional. A tomada de

2 RATNER, Steven R. Corporations and human rights: a theory of legal responsibility. *Yale Law Journal*. Connecticut n. 111, p. 452-518, december, 2001.

consciência do poder das grandes transnacionais leva ao reconhecimento de sua responsabilidade pelo respeito aos direitos humanos, ainda que, de forma secundária, em relação aos Estados. A responsabilidade secundária das empresas passa para o primeiro plano quando essa pratica violação de direitos humanos. Hoje aparecem tendências nas decisões internacionais a favor de deveres das empresas transnacionais. Essas decisões traduzem a importância das normas internacionais do trabalho na determinação dos deveres das grandes empresas 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 das empresas se manifesta em políticas gerais para as empresas, 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*, 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*.

As grandes empresas, ainda que respeitando os direitos humanos, não pretendem ser iguais aos Estados na proteção aos trabalhadores. Os deveres dos Estados não são simplesmente transferíveis para o plano privado das empresas, mas os mesmos direitos humanos que criam deveres para os Estados podem gerar diferentes deveres em atores transnacionais. Da mesma maneira que tribunais constitucionais domésticos, tribunais de direitos humanos, tribunais regionais e a ONU lutam para determinar os limites de interferência entre a atividade governamental legal e liberdades individuais, assim, o balanceamento de interesses das transacionais e direitos individuais pode ser de difícil configuração.³

Podem-se fixar dois tipos de responsabilidade das empresas no que diz respeito aos direitos humanos: uma negativa e outra positiva. A responsabilidade negativa diz respeito aos deveres de abstenção das empresas face aos direitos humanos dos trabalhadores, o que diz respeito à não-violação e à manutenção da esfera de liberdade do empregado. A responsabilidade positiva se refere à promoção dos direitos citados. A responsabilidade negativa da companhia está diretamente ligada ao grau de participação na situação na qual os direitos humanos são violados.⁴ A responsabilidade positiva, que se manifesta principalmente através dos códigos de conduta, somente pode ser afirmada como tal quando os direitos humanos trabalhistas que eles incorporam transcendem a proteção que emana do Estado nacional. Há várias interpretações para a responsabilidade positiva presente nos códigos de

3 PEREIRA, Luis C. Ramos. *Ensaio sobre a responsabilidade internacional do Estado e suas consequências no Direito Internacional*. São Paulo: LTr, 2000, p. 21-212.

4 <<http://www.hrw.org/reports/1999/enron>>
 Violações de direitos humanos no Óleo na Nigéria (1999): <<http://www.hrw.org/reports/1999/nigeria>>.

conduta. Para Ratner,⁵ 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. Em outras palavras, o autor vê, nos códigos de conduta, uma forma de as empresas multinacionais se prevenirem quanto a responsabilidades no plano internacional. Essa visão liberal vê nos códigos de conduta “trunfos” das empresas que limitam suas responsabilidades no plano internacional. Outra interpretação mais pragmática é a de que, se a globalização é a chave para compreender o poder das multinacionais, as práticas comerciais globalizadas devem ser compatibilizadas com a noção de globalização dos direitos humanos.⁶ Os defensores dessa tese analisam que das cem maiores economias do mundo empresarial, mais da metade são empresas transnacionais ou multinacionais. Dentre estas, 25 corporações são mais ricas que aproximadamente 170 nações e, portanto, se entram em um país de terceiro mundo, usando os recursos naturais e trabalho daqueles cidadãos para gerarem lucros enormes, devem ter responsabilidades. Baker⁷ analisa que as grandes corporações têm barganhado com Estados individuais que buscam o emprego e investimento de capital, ofertando incentivos fiscais significativos para que essas empresas permaneçam nos mercados domésticos. Nessas condições, os legisladores dos Estados são relutantes em votar leis que regularão domesticamente as grandes empresas transnacionais. Algumas políticas para responsabilidade de grandes companhias falham, em grande parte, devido à posição hegemônica das empresas transnacionais. Diante dessa hegemonia das grandes empresas multinacionais, ideal é que os Estados busquem a parceria de vários atores, para que o comportamento das empresas transnacionais seja mais responsável, ou, no mínimo, que elas cumpram padrões básicos de conduta. Maupian⁸ entende que o mercado não tem capacidade de se autodisciplinar e não existem regras que o mercado se imponha. As estratégias das próprias multinacionais na busca do lucro é que podem fazer este papel de limitação da atuação das multinacionais globais.⁹

5 Idem, *ibidem*.

6 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, 2001.

7 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.

8 MAUPAIN, F. Towards a privatisation of ILS? *International Training center of the ILO*, Twin, september, 6, 2002.

9 ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais globais*. Bauru: Edusc, 2000, p. 176-182. Andreff é totalmente cético quanto a qualquer regulação das multinacionais provinda da esfera internacional.

Neste ponto, a lei americana ATCA (*Alien Tort Claims Act* – Ato de Reivindicações de Delito Estrangeiro) abriu caminho para que se demande judicialmente contra abusos de direitos humanos cometidos por empresas transnacionais, o que pressionou as empresas a tomarem atitudes positivas frente aos direitos humanos no campo laboral.

Dessa perspectiva, é preciso entender o contexto, a definição, o conteúdo, as origens, a forma, o conteúdo dos códigos de conduta privados, bem como a eficácia dos códigos de conduta junto a diversos atores, tais como sindicatos, empregados, consumidores, ONGs, bem como a força vinculante ou não de seus mecanismos de controle ou supervisão.

a) 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”, enfatizam o fato de que a corporação moderna deve envolver coalizões híbridas entre os participantes do mercado no setor privado, relacionando empresas, trabalhadores, ONGs, consumidores e investidores. Aparecem formas privadas de promover direitos humanos do trabalhador e de todos os que participam de alguma forma do ambiente do trabalho, entendido como a cadeia ampla de produção de mercadorias.

Os códigos de conduta, ao lado dessas outras 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. Quanto ao conceito de responsabilidade social da empresa, embora seja definido a partir dela mesma, requer elementos comuns¹⁰ 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 todos os interessados.¹¹ 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”.¹² Embora existam críticas às definições de responsabilidade por

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

11 *Financial Times*, 4 de janeiro de 2002.

12 DILLER, Janelle. A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives. *International labour Review*, v. 138, n. 2, p. 99, 1999.

serem excessivamente amplas e vagas, é essa noção que 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.

Assim, no plano privado, por decisão unilateral de empresas ou por acordo consultivo entre empresas e ONGs, sindicatos e sociedade civil, surgem os chamados códigos de conduta. Estes, ao lado dos selos sociais (*social labelling* ou etiquetas sociais), programas de qualidade ou as chamadas iniciativas privadas dos investidores, são formas de promover uma atuação mais responsável da empresa¹³ como as iniciativas privadas tendentes a ampliar a responsabilidade social das empresas, tais como os códigos de conduta, os selos sociais e iniciativas de investidores. Como iniciativas privadas de investidores, temos uma espécie de investimento seletivo que busca considerar a performance social de determinada empresa, o chamado Investimento Socialmente Responsável (SRI), movimento que cresceu recentemente dentro de certos países desenvolvidos. No caso específico dos 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 possibilidade de sustentabilidade das empresas.

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 práticas¹⁴ associados às marcas e 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 trabalhadores envolvidos na produção. Os selos podem ser vistos como forma de preservar ou legitimar uma imagem pública respeitável, inclusive a reputação de nomes de marca. Programas de *labelling 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”.¹⁵ Alguns destes *labelling programmes* são empreendimentos que operam através de códigos de conduta para obter licença ou uso de um rótulo, nos quais, então, certos custos operacionais são subsidiados por importadores, produtores e distribuidores que pagam pelos produtos etiquetados e repassam alguns desses custos para os consu-

13 DILLER, Janelle. Idem.

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

15 DILLER, Janelle. Idem.

midores finais. Exemplos de selos ou etiquetas foram encontrados em tapetes no Paquistão e na Índia para garantir que não fora utilizada mão-de-obra infantil e, em flores da Colômbia e do 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.¹⁶ 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 observam 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 poderiam boicotar os artigos que não tivessem as etiquetas.¹⁷ Pretendia-se, através das etiquetas, a adoção de cartas ou códigos de conduta para produtores, reforçados por etiquetas que garantissem as condições de fabricação dos artigos de consumo. O reforço positivo pensado pela OIT consistiria em, ao invés de punir o país descumpridor das normas laborais mínimas, premiar os 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 seria conhecedor da qualidade de certos produtos e a eles adere porque respeitam padrões ambientais e trabalhistas mínimos. 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 UNICEF. Semelhantemente, as organizações de empregadores na Colômbia e Guatemala instituíram políticas contra o trabalho infantil, cada uma com um sistema de monitoramento com a inscrição de sócios de companhia ou adoção individual.¹⁸

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

16 LIEMT, Gijsbert Van. Idem, *ibidem*, p. 101.

17 Retirado da Internet <<http://www.revistadelsur.org.uy/>> em julho de 1997.

18 Uma recente estimativa sindical internacional é que mais de 250 milhões de crianças entre as idades de 5 e 14 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, se a retirada das empresas transnacionais de nações que as aceitaram por vantagens econômicas não resolve o problema do *dumping social*. BAKER, Mark B. Tightening the Toothless Vise: Codes Of Conduct In The American Multinational Enterprise. *Wisconsin International Law Journal*: Madison, n. 20, p. 101.

buscadas através dos códigos de conduta. Nos programas de qualidade total¹⁹ 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.

Vincula-se a ISO e a qualidade 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* (entes significativos na existência da empresa do ponto de vista interno – sócios e funcionários; e, do ponto de vista externo – agentes que participam do processo produtivo como produtores e fornecedores). 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 SA 8000 – *Social Accountability* ou RS (Responsabilidade Social) 8000.²⁰ Um instituto de pesquisa americano, baseado no Conselho para Prioridades Econômicas (CEP), lançou essa administração genérica de padrão para empreendimentos, com um processo de certificação social SA 8000. A precípua função desse 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 trabalhador.²¹

Neste ponto, é positivo que os códigos de conduta pretendam incorporar a qualidade também para os padrões trabalhistas como é o caso da ISO 8000. A certificação social representa uma forma de acompanhamento ou monitoramento dos objetivos sociais pretendidos quando da adoção do código de conduta ou do selo social, ainda que 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, fora do âmbito das organizações internacionais. 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. A evidente privatização do tema das cláusulas sociais²² ou padrões sociais mínimos é resposta à indefinição e reticência ao tratamento do tema na esfera das organizações internacionais. Como “regras mínimas para fixar as con-

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

20 Veja-se na Internet: <http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/a.one_SA8000.html>.

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

22 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio. Universidade Central de Venezuela: Caracas, p. 89 e ss. apud CASTELLO, Alejandro. La Cláusula Social y la declaración socio laboral del MERCOSUR. In: *Derecho Laboral – revista de doctrina, jurisprudência e informaciones sociales*. Montevideo: EMBA, p. 348, abr./jun. 2000.

dições no local de trabalho”,²³ os códigos de conduta estão incluídos de forma ampla no conceito mencionado de cláusula social, mas não estão apostas em um contrato comercial internacional e não são nenhum substitutivo para legislação internacional e nacional e sua implementação efetiva. A companhia que codifica condutas busca, em tese, observar padrões mínimos – cláusulas sociais no ambiente laboral do interior da empresa.²⁴

Códigos de conduta, no sentido utilizado por este trabalho, 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”.²⁵ Um código de conduta²⁶ 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.²⁷ Um código de conduta é uma declaração formal de valores e práticas corporativas. Um código pode ser uma pequena declaração da missão ou é um documento sofisticado que requer compromisso com normas articuladas e possui um complicado 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 podem ser endereçados apenas 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

23 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.

24 LIEMT, Gijsbert Van. Normas laborales mínimas y comercio internacional: Resultaría viable una cláusula social? *Revista Internacional del Trabajo*, v. 108, n. 3, p. 301-318, 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 plano econômico.

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

26 BABACE, Héctor. Cláusulas sociales. In: *Derecho Laboral – revista de doctrina, jurisprudência e informaciones sociales*. Montevideo: EMBA, p. 291-333, abr./jun. 2000.

27 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, p. 47-115, <www.codesofconduct.org>.

social. Os códigos de conduta são uma resposta das empresas multinacionais que foram duramente criticadas por países em via de desenvolvimento.²⁸

As normas previstas nos códigos de conduta são normas amplas, de conteúdo mais aberto. Para alguns que advogam a dificuldade de definições de *standards* trabalhistas mais estreitos,²⁹ esta seria uma boa opção de ampliação das possibilidades interpretativas.

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 cujo conteúdo se define como, em parte público, porque fixado em normas cogentes de cada país, como é a possibilidade de idade mínima para o trabalho e, em parte privado, quando define processos de produção. Ou seja, tanto matérias sujeitas à regulação de ordem pública como de ordem privadas estão contempladas neste instrumento essencialmente privado. Os códigos de conduta traduzem a publicização do âmbito privado e, ao mesmo tempo, de privatização do público, à medida que adotam normas internacionais do trabalho, estas, públicas. São normas paradigmáticas do processo de complementação entre público e privado, que é explicado por Bobbio³⁰ como sendo um processo de subordinação dos interesses do privado aos interesses da coletividade e o movimento de revanche do privado que se utiliza dos aparatos públicos para o alcance de seus objetivos.

Esse processo de complementação 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 1970,³¹ os países

28 LIEMT, Gijsbert 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, 1998, p. 99/100.

29 COMPA, Lance. Exceptions and conditions: The multilateral Agreement on Investment and International Labour Rights: a failed connection. *Cornell International Law Journal*: New York, n. 31, p. 683-712, 1998.

30 BOBBIO, Norberto. *Estado, governo, sociedade: para uma teoria geral da política*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987, p. 26-27.

31 OIT: *Las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional do Trabalho, p. 123-123, 1973.

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, no interior da OIT. Os códigos unilateralmente adotados eram utilizados para esclarecer várias preocupações do público que diziam respeito ao consumidor, como, por exemplo, a segurança do produto ou a proteção ambiental que decorre do processo de produção. Entretanto, para os empregados da própria empresa, esta pretendia ter um comportamento ético, não expressado em códigos.

Em 1990,³² 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 práticas fossem aplicadas aos seus subcontratantes, começaram a formular e a adotar códigos de conduta que, diferentemente dos primeiros, agora se destinam não somente ao interior do sistema produtivo como ao exterior da empresa, atingindo consumidores e fornecedores.

Os códigos atuais que estão sendo formulados a partir dos anos 90³³ possuem as características de ser adotados por companhias individuais que ignoraram padrões estabelecidos (nacionais e internacionais), a fim de criarem os próprios padrões. Não discutem a soberania de governos, mas são criados 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 não querem levar em consideração as condições de trabalho do local onde o trabalho é produzido. Consideram os trabalhadores em sentido amplo, independentemente de serem ou não estes os empregados da companhia que adota o código, visto que estes se dirigem às práticas dos fornecedores da companhia e subcontratantes. Ao serem nominados de iniciativas voluntárias privadas, requerem um compromisso positivo por uma companhia subcontratante, antes que sejam aplicados, ou seja, o fornecedor deve concordar com o código que lhe é imposto.

Segundo Justice,³⁴ sempre existiu uma pressão por parte dos sindicatos sobre as empresas transnacionais, no sentido de que fossem adotados pelas empresas códigos de conduta. Essas pressões, 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 gerada por relatórios de condições de funcionamento perigosas, horas de trabalho desumanas, fome, bruta-

32 MURRAY, Jill. Corporate Codes of Conduct and Labour Standards. In: KILOF, Robert (edit). *Mastering challenge of globalization: Towards a trade union agenda*. Geneva: ILO, p. 47-115. 1997, <www.codesofconduct.org>.

33 JUSTICE, Dwight W. *The new codes of conduct and the social partners*. <<http://www.Icftu>>, acesso em ago. 2002

34 JUSTICE, Dwight W. *Idem*.

lidade 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 agrícolas.³⁵ Verifica-se que a origem dos códigos de conduta está especialmente ligada às denúncias de que as empresas utilizavam mão-de-obra infantil no seu setor produtivo.

Conforme Wick,³⁶ o aumento de códigos iniciado nos anos 90 e o debate público que antecedeu este fenômeno despertaram 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 o Código Básico de Práticas Laborais do ICFTU (1997); o *Overview of global developments and Office activities concerning conduct codes, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues*, de novembro de 1998; 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 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. Esses 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 Econômico³⁷ levou à realização de esforços no sentido de obrigar investimentos estrangeiros e empresas multinacionais a difundir padrões mínimos de trabalho em todo o mundo. Essa 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 1998, quase trezentos códigos de conduta para que a OCDE elaborasse um documento sobre eles. Isso fez com que a OIT revisasse o

35 Segundo Janelle Diller (p. 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. DILLER, Janelle. A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives. *International labour Review*, v. 138, n. 2, p 99-129, 1999.

36 WICK, Ingeborg. *Idem*.

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

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, emendado-o em novembro de 2000. Wick³⁸ relata análise em 246 códigos de conduta pela OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Dos 246 códigos de conduta, 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 4 através de organizações intergovernamentais. A maioria desses códigos de conduta foi emitido nos anos noventa e somente 163 dos 246 códigos de conduta fazem menção a monitorar. Monitoramento interno é previsto através de 137 códigos e, 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.

b) A eficácia dos códigos de conduta

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.³⁹ Dos outros códigos de conduta que existem, alguns são operacionais, outros são de natureza multidirecional, e 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 fase de aplicação. Os códigos negociados parecem utilizar a mesma metodologia da OIT, que, ao elaborar suas normas inter-

38 WICK, Ingeborg. *Idem*.

39 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, 2000.

nacionais, 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 internacional desterritorializado. Como exemplo de código de conduta externo, 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. Traz-se o exemplo de alguns desses códigos: o da Levi Strauss, que não 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 1994 reforçou o sistema de monitoramento, retirando-se de dois países (China e Birmânia) que comprovadamente utilizavam trabalho escravo, tendo igualmente rescindido contratos firmados com trinta de seus fornecedores mundiais e feito reformas forçadas das práticas de emprego de mais de cem outros fornecedores.⁴⁰

Ainda que códigos das empresas multinacionais, tanto internos como externos, pareçam excelentes, falta-lhes eficácia na fiscalização e execução, sendo que o monitoramento pretendido por ISO social, etiquetas e iniciativas dos investidores e consumidores não são suficientes 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 essa prática arrisca-se 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 que fabricam os produtos nos quais são apostas as suas marcas. 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 claro, mesmo porque as obrigações fixadas nos códigos de conduta, como vimos, também são enunciados de princípios típicos das normas previstas no direito internacional como *soft law*. A expressão *soft law* é forma de regulamentação

40 CLEVELAND, Sarah H. Global Labor Rights and the Alien Tort Claims Act. *Texas Law Review*. Austin, v. 76, p. 1533-1579, May 1998.

ção internacional que dá ênfase aos princípios e aos enunciados mais gerais e não deve ter conotação negativa. Significa, entretanto, que o direito internacional hoje está contemplando, cada vez mais, normas programáticas que prevêm 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 que foi declarado. A opinião pública aqui age de forma nada *soft*, o que pode tornar os códigos de conduta textos exigíveis juridicamente, superando apenas o seu caráter moral.

Diante dos conteúdos dos códigos de conduta e sua evidente eficácia principiológica há os que são pessimistas e encaram a adoção de códigos de conduta como forma de minimizar e flexibilizar normas internacionais. Já os otimistas vêem 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.

Os códigos de conduta e os empregados dos grandes conglomerados econômicos

Os códigos de conduta foram vistos pelos empregados como forma usada pela empresa para reconstruir a sua imagem e não como uma possibilidade de melhorar as condições de trabalho ou o avanço na prática e na concretização de direitos humanos dos trabalhadores. Do ponto de vista prático, a questão sobre a qual os empregados dessas multinacionais se perguntam é porque declarar que “lutaremos contra o trabalho infantil” quando a empresa, ao adotar essa 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,⁴¹ 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

41 PERULLI, Adalberto. *Diritto del lavoro e Globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*. Padova: CEDAM, 1999, p. 304.

da vontade unilateral do empregador deve ser compensada por uma interpretação vantajosa para o empregado. 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 contexto de proteção 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.⁴² Essa é a orientação que deve ser seguida pelos juízes nacionais quando estiverem diante de um código de conduta numa relação de emprego particular.

Códigos de conduta privados e sindicatos

Uma objeção para os códigos de conduta pode ser formulada, do ponto de vista sindical, na filosofia que busca privatizar o que deveriam ser as funções legítimas do governo ou do Estado. Outro aspecto temível para os sindicatos diz respeito ao uso indevido dos códigos de conduta, no sentido de que, através destes, companhias se desobriguem de realizar negociações coletivas com os sindicatos, frente aos 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 os sindicatos podem estar aceitando responsabilidades que não podem assumir, uma vez que a política da empresa é transnacional. Aqui entram em jogo as questões de limites de atuação territorial de cada sindicato. Por essas circunstâncias, o código negociado com o sindicato não pode ter efeito maior do que um unilateralmente adotado. Um papel possível para os sindicatos nacionais é o de aconselhar companhias quanto ao conteúdo dos códigos a fim de que sejam apropriados, bem como indicar possibilidades de implementação de tais códigos de conduta.⁴³ Da pesquisa da OCDE, acima referida, é importante salientar que quase todas as companhias que adotam os códigos novos estão operando em setores nos quais a maioria dos trabalhadores não pertencem a sindicatos, bem como onde o direito sindical não é respeitado. A exploração e abuso de trabalhadores acontece porque não são respeitadas as liberdades de trabalhadores para formar sindicatos e atuar coletivamente, sendo que, no local em que eles podem formar sindicatos, é

42 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 123.

43 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 – <<http://www.observatoriosocial.org.br/html/empresas/parmalat/downparmalat.htm>>.

duvidosa a necessidade de um código de conduta para a proteção de direitos humanos básicos.

Outro problema é dos empregados que não estão sindicalizados. Há uma diferença grande entre falar em nome de trabalhadores que não são representados e buscar negociar ao lado deles. A obrigação moral de todos os sindicatos para com os trabalhadores desorganizados parece ser no sentido de auxiliá-los a formar os próprios sindicatos, desencorajando outros atores sociais – governos, partidos políticos, empregadores ou ONGs – de reivindicar em nome deles. O desafio para os sindicatos é ter certeza de que o real efeito dos códigos novos é promover liberdade de associação e direito à remuneração equânime, e, ainda que estes não serão usados para substituir os próprios sindicatos nas negociações, mas serão motivo para promover relações industriais saudáveis.

Em uma tendência que parece estar aumentando, códigos de conduta estão sendo negociados conjuntamente entre sindicatos de trabalhadores e organizações de empreendimentos ou associações de empreendimento, vinte especialmente em iniciativas regionais na Europa. Essa característica pode ser atribuída, em grande parte, ao efeito de predisposição ao diálogo, no sentido de serem adotadas negociações coletivas transnacionais.⁴⁴ Um exemplo é o da negociação coletiva de códigos de conduta da empresa transnacional Nestlé, para todas as suas filiais.⁴⁵

Códigos de conduta privados e relações públicas: consumidores e ONGs

O compromisso das empresas expressas nos novos códigos de conduta analisados pela OIT raramente foi além do empenho em não usar o trabalho infantil e respeitar lei nacional. As companhias que os adotam parecem ter tido pequena intenção de fazer qualquer coisa do que prometem ao público. Em alguns casos, as companhias estabeleceram um “procedimento de reclamações” e convidaram ONGs e sindicatos a denunciar exploração e a avisar a companhia, 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 normalmente pode significar propaganda enganosa e competição desleal, o que pode, em certos casos, sujeitar a empresa que as realiza a ações judiciais.

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.⁴⁶ Quanto aos sistemas híbridos que envolvem a

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

45 O detalhamento do código pode ser visto na obra de José Marcos Sanches. OIT – Oficina Internacional do Trabalho. MARCOS SANCHES, José: *Negociación colectiva y código de conducta: diagnóstico e propuestas para los sindicatos de Nestlé en América latina*, 2000.

46 DILLER, Janelle. A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives. *International labour Review*, v. 138 (1999), n. 2, p. 103.

elaboração de um código de conduta, são comuns ONGs preocupadas com as práticas trabalhistas. Por receberem a atenção do público e da mídia, alguns setores, como têxtil, vestuário, calçado, alimentação e agricultura 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 forçosamente. 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, segundo certas ONGs, as empresas deveriam assegurar que as famílias tenham condições de dar suporte à educação dessas crianças. Em síntese, por vezes, as exigências das ONGs vão no sentido de ampliação das responsabilidades sociais da empresa, em pontos que estas não obrigariam voluntariamente e, muitas vezes, em que não pretendiam 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 abarcar uma maior parcela da sociedade civil, e não apenas a pessoa que compra ou usa determinado produto. Consumidores são todas as pessoas que buscam informação sobre o produto, que estão envolvidas pela propaganda decorrente do consumo e da concorrência do produto no mercado. Assim, os consumidores estão cada vez mais conscientes e organizados diante da necessidade da responsabilidade social das empresas, dos governos e das próprias responsabilidades, bem como dos limites dos seus direitos e deveres. A responsabilidade do consumidor se faz presente no contexto em que, se este adere a certo produto, concorda implicitamente com as práticas que antecedem o consumo e englobam toda a cadeia produtiva, num sentido lato.

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 de conduta será maior, na medida em que os agentes implicados no seu processo de elaboração e implementação superarem unicamente os próprios interesses e forem capaz de avaliar objetivamente o grau de concretude da responsabilidade empresarial ao agir e o que está, ou não, em conformidade aos enunciados principiológicos do próprio código de conduta e em congruência com as leis locais.

II – OS CÓDIGOS DE CONDUTA E A OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO)

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) as empresas gozam de plena liberdade para dispor a respeito de códigos de conduta.⁴⁷ Nesse ponto, os códigos de conduta poderiam difundir o que a OIT tem chamado, a partir de 1998, de Direitos Fundamentais no Trabalho. Para tal objetivo, a OIT conta com a colaboração das empresas. Esta cooperação que a OIT espera das empresas multinacionais restou clara 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.⁴⁸

A OIT vinha tendo preocupações com o crescente poder das multinacionais e a influência da globalização na proteção do trabalhador. Portanto, definiu-se, no interior da OIT, quais das mais de 180 Convenções conteriam os direitos humanos trabalhistas básicos. Essas convenções passaram a chamar Convenções Fundamentais do Trabalho, através de uma declaração solene, na Conferência de 1998. São as seguintes as convenções fundamentais do trabalho, divididas segundo quatro temas fundamentais, proclamadas em 1998, sob o título *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*: liberdade sindical, trabalho forçado, não-discriminação e idade mínima para o trabalho. Com isso a OIT 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, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”.⁴⁹ Liga-se, portanto, o trabalho decente, ao fato de que este se realize num ambiente de respeito aos direitos fundamentais básicos do trabalhador, que devem ser incentivados por vários atores no cenário internacional, numa atuação conjunta, que não estabelece os limites estreitos de competência de cada ator, mas atualiza e redimensiona o princípio da subsidiariedade. Neste ponto, a OIT convida as empresas multinacionais a aderirem aos princípios básicos que arrolou em 1998, que, inclusive, já são, ou poderão ser, parte do conteúdo dos códigos de conduta.

47 OIT: Oficina Internacional de empleadores. *Códigos de Conduta. Posición de la Organización Internacional de Empleadores*. Ginebra, 1999.

48 Este adendo foi aposto em novembro de 2000 pelo Conselho de Administração da OIT.

49 OIT, doc. GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001.

Tal atitude da OIT emerge uma nova necessidade de equilíbrio entre as esferas internacional e nacional, pública e privada, no mundo do trabalho. Essa nova necessidade de equilíbrio passa por uma nova definição do princípio da subsidiariedade.

Uma das origens do princípio da subsidiariedade⁵⁰ está no ensinamento da Igreja Católica, expresso na Encíclica *Mater et Magistra* na qual se observa:

“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.”⁵¹

O princípio poderia ser formulado nos seguintes termos: toda entidade de hierarquia inferior deve poder organizar tudo o que está no âmbito de sua competência. O princípio autoriza a entidade maior a agir somente quando a de hierarquia inferior não o faça.

Em termos de direito internacional, e no tocante à questão dos direitos humanos, 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. O princípio da subsidiariedade sofre, contudo, uma inflexão no contexto pós-moderno.⁵² No plano internacional, a entrada de novos atores faz com que o princípio tenha seu significado alterado.

Diante do pluralismo das fontes jurídicas internas e internacionais e do enfraquecimento da soberania estatal, a proteção dos direitos humanos impõe que exista o diálogo das fontes. Isto quer dizer que a determinação das esferas de competência da comunidade internacional, do Estado e das empresas 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. 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 geralmente deve ser vista 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.

50 LYON-CAEN, Gérard. *Subsidiarity. European Community Labour Law*. Oxford: Claredon Press, 1996, p. 49 e ss.

51 DE SANCTIS, Frei Antônio OFM (org.). *Encíclicas e Documentos Sociais*. São Paulo: LTr, 1991, p. 238-239.

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

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 forma mais dinâmica na regulação do mercado, mais rapidamente do que regulamentações estatais.⁵³ 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, ao contrário, retrocesso, se isso significa a relativização de deveres impostos pelos Estados às empresas transnacionais.

A atuação da OIT 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

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 particulares (empresas) explicitam as normas que orientarão a sua própria conduta face aos trabalhadores, governos, fornecedores e consumidores.

Ora, os códigos privados de conduta trazem a questão sobre a sua aplicabilidade pelo judiciário estatal. É certo que existem os mecanismos da negociação coletiva que já adotam normas particulares sobre determinada relação de trabalho, mas aqui estamos diante de um novo fenômeno, que diz respeito à

53 FREEMAN, Richard B. Op. cit.

transnacionalização de condutas que geram obrigações que nem sempre são discutidas com os empregados para as quais serão aplicados e nem sempre compatíveis com os direitos fixados pelos trabalhadores dos países que hospedam essas empresas transnacionais. Algumas empresas multinacionais tendem a obrigar os fornecedores a seguirem suas normas, sob pena de não renovarem os contratos. Do ponto de vista obrigacional, igualmente têm-se algumas complicações, visto que os códigos de conduta são estranhos ao sistema de que se tinha conhecimento até hoje: pela sua fonte, são privados e, pelo seu conteúdo, são públicos. Entretanto, quanto aos códigos de conduta, quem os assina, quem representa a empresa, quem representa os sindicatos, a quais países se dirigem, em que termos estão postas estas normas, são problemas que serão em breve apresentados aos juízes. A questão de como podem ser jurisprudencializados os códigos é ainda um problema a ser resolvido pelo Judiciário de cada país.

Nos casos das companhias multinacionais e seus códigos de conduta, a promoção de padrões mínimos de trabalho ocorre no interior da empresa, e tais ideais são exportados como iniciativas que podem forçar os Estados a cumprirem certas obrigações a que se comprometeram.

Um efeito da dinâmica dos códigos de conduta pode ser a implementação de políticas públicas traçadas a partir de planos privados, o que exige nova visão do papel do Estado e uma reatualização do princípio da subsidiariedade.

Em outras palavras, somadas às previsões de *fair labor*, nos códigos de conduta e padrões mínimos trabalhistas já vinculantes para os países que ratificaram as convenções da OIT, pode-se verificar uma convergência de finalidades de promoção de direitos humanos no trabalho, buscadas, entretanto, por motivos diversos. Ou seja, a solidariedade entre Estados, OIT e empresas transnacionais para atingir melhores condições de trabalho, no respeito ao trabalhador pode ser encontrada nos resultados, mas, sem dúvida, as motivações institucionais e ideológicas são diversas, sendo, no caso das empresas transnacionais, o lucro, ao passo que a OIT e o Estado teriam como finalidade imediata a proteção da dignidade do trabalhador. Por isso se diz que os códigos de conduta das empresas transnacionais se obrigam 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 e podem, em tese, ser um aspecto favorável para o fortalecimento do diálogo social e crescimento da democracia nas relações de trabalho.

A discussão, ampla e complexa, deve ser analisada sob dois ângulos. Um, o ângulo positivo, vê os códigos de conduta como forma de impulsionar e fazer progredir a legislação social internacional como um todo. De um ângulo negativo, pode-se adotar a posição de que regras universais para trabalho e proteção do ambiente contidas em códigos de conduta são meios de propaganda das grandes empresas e não significam avanços para o trabalhador dos países ditos “em via de desenvolvimento”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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, abr./jun. 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. In: *Derecho Laboral – revista de doctrina, jurisprudência e informaciones sociales*. Montevideo: EMBA, p. 334-365, abr./jun. 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 OFM (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. <http://www.ictu.org/> jan. 2000. Acesso em ago. 2002.
- LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.
- LIEMT, Gijsbert 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, 1998, p. 99/100.

- _____. 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: Claredon 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, 6, 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 1999, p. 17.
- OIT: <<http://www.ilo.org>>.
- OIT: GB 261/WP/SLD/1/ Ginebra, nov. 1994.
- OIT: *Las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional do Trabalho, p. 123-123, 1973.
- OIT: *Codigos de Conduta. Posición de la Organización Internacional de Empleadores*. Oficina Internacional de empleadores: Ginebra, 1999.
- PEREIRA, Luis C. Ramos. *Ensaio sobre a responsabilidade internacional do Estado e suas conseqüências 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, 1995, p. 185.
- RATNER, Steven R. Corporations and humam rights: a theory of legal responsibility. *Yale Law Journal*, p. 452-518. December, 2001.
- VIGORITA, Luciano (org.) et al. *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>

D O U T R I N A

<<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/sect_ors.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>>
<www.humanrights.ch/dokumentationen/00326cottier.pdf>
<<http://www.revistadelsur.org.uy/>>
<www.codesofconduct.org>