



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E TRABALHO
DECENTE: ANÁLISE DO COMPLIANCE À LUZ DA
POLICONTEXTURALIDADE**

Larissa Teixeira Menezes de Freitas

João Pessoa
2021

LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E TRABALHO
DECENTE: ANÁLISE DO COMPLIANCE À LUZ DA
POLICONTEXTURALIDADE**

Tese apresentada à Banca de Defesa como pré-requisito para obtenção do título de doutora em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, área de concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof. Dra. Maria Áurea Baroni Cecato.

Coorientador: Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva.

João Pessoa
2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

F866r Freitas, Larissa Teixeira Menezes de.
Responsabilidade social da empresa e trabalho
decente:
análise do compliance à luz da policontexturalidade /
Larissa Teixeira Menezes de Freitas. - João Pessoa,
2021.
227 f. : il.

Orientação: Maria Aurea Baroni Cecato.
Coorientação: Paulo Henrique Tavares da Silva.
Tese (Doutorado) - UFPB/CCJ.

1. responsabilidade social da empresa. 2. trabalho
decente. 3. desenvolvimento. I. Cecato, Maria Aurea
Baroni. II. Silva, Paulo Henrique Tavares da. III.
Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E TRABALHO
DECENTE: ANÁLISE DO COMPLIANCE À LUZ DA
POLICONTEXTURALIDADE**

Data da Aprovação: João Pessoa ____/____/____

Banca Examinadora

Profa. Dra. Maria Áurea Baroni Cecato
(Orientadora)

Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva
(Coorientador)

Prof. Dr. Gustavo Rabay Guerra
Examinador Interno (UFPB)

Profa. Dra. Lorena de Melo Freitas
Examinadora Interna (UFPB)

Profa. Dra. Marília Marques Rego Vilhena
Examinadora Externa

Profa. Dra. Hertha Urquiza Baracho
Examinadora Externa

Dedico à minha filha, Lara, razão da minha existência. Apesar de não compreender minha ausência física durante a escrita deste trabalho, penso que terá, no futuro, orgulho e exemplo.

AGRADECIMENTOS

Apesar da tese ser um exercício solitário, não pode ser realizada sozinha. Por terem sido fundamentais na realização deste trabalho, agradeço:

Em primeiro lugar, a Deus, pela saúde, paz e força para concluir essa jornada;

À minha família, aos meus pais, Francisco e Valéria, pelo apoio incondicional em todos os momentos e pelo exemplo diário de como é possível vencer na vida de forma honesta, através de muito esforço e dedicação.

Ao meu esposo, Halley, por estar sempre presente, apoiando e sendo um dos principais motivos da minha alegria e vontade de continuar progredindo. Também, por segurar em minha mão proporcionando segurança e cumplicidade.

À minha orientadora, Maria Áurea Cecato, pelos ensinamentos e paciência em quase quinze anos de trabalho juntas. Agradeço por ter me dado o que, às vezes, é tudo que alguém precisa: uma oportunidade. Não apenas uma, mas várias, desde a participação em seu grupo de pesquisa em Direito do Trabalho na graduação. De lá para cá, minha admiração só cresceu. É uma honra tê-la em minha vida como professora, orientadora e amiga.

Ao meu coorientador, Paulo Henrique Tavares, por todas as orientações desde a graduação em Direito até o Doutorado. Minha gratidão pela riqueza das nossas trocas científicas, mas, também, pela paciência e generosidade. Agradeço pelos ensinamentos e por acreditar que eu poderia realizar este trabalho.

Ao Departamento de Direito Privado (DDPR/CCJ), Centro de Ciências Jurídicas e à Universidade Federal da Paraíba, por aprovarem meu pleito de afastamento para realização do Doutorado em Ciências Jurídicas. Em especial, às chefes do DDPR/CCJ, Marília Vilhena e Adriana Mascarenhas, por todo apoio e incentivo na realização deste sonho.

A todos os professores, funcionários e alunos que compõem o Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, por toda doação e ensinamentos ofertados ao longo desses anos.

A todos que participaram, direta ou indiretamente deste trabalho, agradeço.

“Não sou nem otimista, nem pessimista. Os otimistas são ingênuos e os pessimistas amargos. Sou um realista esperançoso”.

(Ariano Suassuna)

RESUMO

FREITAS, Larissa Teixeira Menezes de. **Responsabilidade social da empresa e trabalho decente: análise do *compliance* à luz da policontexturalidade**. João Pessoa: Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas – UFPB, 2021.

Esta tese versou sobre a responsabilidade social da empresa e o trabalho decente, através da análise do *compliance* à luz da policontexturalidade. Referindo-se ao quadro histórico das relações laborais, do uso rude (selvagem) da força de trabalho, sem qualquer intervenção do Estado, até a pós-modernidade, as condições de trabalho experimentaram importante evolução visando à compreensão e implementação de toda uma legislação protetiva. Todavia, há um desequilíbrio sistêmico visualizado através das diversas crises (política, econômica, social e ambiental) fundadas em um capitalismo descontrolado, no qual o Direito reage e se reprograma. A pós-modernidade erigiu um cenário composto por paradoxos. Na medida em que surgiram e se aprofundaram conceitos como sustentabilidade, desenvolvimento e responsabilidade social, em sentidos opostos, graves violações de direitos humanos, especialmente laborais, aconteceram. Atualmente, vive-se em um cenário de crise das crises, escancarando um lado ainda mais obscuro no que se refere à decência no trabalho. Noutro viés, vale lembrar que a decência no trabalho evoca o desenvolvimento. Nesse sentido, o conceito de responsabilidade social da empresa e *compliance* evoluem trazendo mudanças de discursos empresariais. Ao passo que conceitos de responsabilidade social corporativa se transmudam, discursos empresariais também, em razão da necessidade de se publicizar preocupações com a coletividade, por vezes, como grandes estratégias de propaganda mesmo desrespeitando direitos fundamentais, na prática. Num contexto de pós-modernidade, as corporações se autorregulam, ou seja, há uma regulação própria das empresas apartadas do Estado. O direito internacional não consegue mais abarcar a temática e faltam instrumentos capazes de garantir e efetivar direitos humanos, especialmente o primado do trabalho decente, paradigma da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A tese que ora se apresenta buscou enfrentar essa situação paradoxal que envolve a penetração dos direitos humanos no ambiente empresarial, a partir de regimes de regulação privada da atividade econômica. Para tanto, elegeu-se como marco teórico a teoria dos sistemas, nos moldes desenhados por Niklas Luhmann, enriquecida com as contribuições de Gunther Teubner, acerca do fenômeno jurídico como uma heterarquia reticulada e dotada de policontexturalidade. O objetivo consistiu em analisar, a partir da perspectiva da policontexturalidade, como os regimes regulatórios privados implantados nas empresas sob a noção de responsabilidade social da empresa, especialmente do *compliance*, impactam na efetividade dos direitos fundamentais laborais, tendo o trabalho decente como liame condutor. Tratou-se de uma pesquisa que tomou por método de abordagem a teoria dos sistemas, tendo como marco teórico os trabalhos de Gunther Teubner, aplicando-se a hermenêutica constitucional para aferir a hipótese, a partir da análise de textos legais e jurisprudenciais.

Palavras-chaves: Responsabilidade social da empresa. Trabalho Decente. Desenvolvimento. *Compliance*. Policontexturalidade.

ABSTRACT

FREITAS, Larissa Teixeira Menezes de. **Corporate social responsibility and decent work: analysis of compliance in the light of polycontextuality**. João Pessoa: Doctoral Thesis of the Graduate Program in Legal Sciences – UFPB, 2021.

This thesis deals with the corporate social responsibility and decent work through the analysis of compliance in light of polycontextuality. Referring to the historical framework of industrial relations, it should be noted that from the rude (savage) use of the labor force, without any State intervention, until the so-called postmodernity, working conditions have undergone an important evolution towards greater understanding and implementation of all protective legislation. However, there is a systemic imbalance visualized through the various crises (political, economic, social and environmental) founded on an uncontrolled and paradoxical capitalism where the Law reacts and reprograms itself. Postmodernity has erected a scenario composed of several paradoxes. As concepts such as sustainability, development and social responsibility emerged and deepened, in the same proportion and in opposite directions, serious violations of human rights, especially at work, occurred. We are currently living in a crisis scenario: economic, social, labor, environmental, among others, opening up an even darker side with regard to decency and dignity at work. On the other hand, it is worth remembering that decency at work evokes development. The concept of corporate social responsibility and compliance, bringing changes in behavior and business discourses. As concepts of corporate social responsibility are transmitted, so are business discourses, due to the need to publicize concerns about the community, sometimes as great advertising or marketing strategies, even when disrespecting fundamental rights, in practice. Corporations, in a post-modern context, are self-regulating, that is, there is a specific regulation of companies separated from the State. International law and its systems are no longer able to adequately cover the subject and they lack instruments capable of guaranteeing and enforcing human rights, especially the primacy of decent work (a key concept that will permeate the whole thesis), paradigm of the International Labor Organization (ILO). The thesis now presented takes care to face this paradoxical situation that involves the penetration of human rights in the business environment, based on regimes of private regulation of economic activity. To this end, the theory of systems was chosen as a theoretical framework, along the lines designed by Niklas Luhmann, enriched with the contributions of Gunther Teubner, about the legal phenomenon as a reticulated heterarchy and endowed with poly-contextuality. The objective is to analyze from the perspective of polycontextuality, how private regulatory regimes implemented in companies under the notion of corporate social responsibility, especially compliance, impact on the effectiveness of fundamental labor rights, taking into account decent work as a conducting link. This is a research that uses systems theory as a method of approach, with the theoretical framework of the works of Gunther Teubner, applying constitutional hermeneutics to assess the hypothesis, based on the analysis of legal and jurisprudential texts.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Decent Work. Development. Compliance. Policontextuality.

ABSTRACTO

FREITAS, Larissa Teixeira Menezes de. **Responsabilidad social empresarial y trabajo decente: análisis del cumplimiento a la luz de la policontextualidad**. João Pessoa: Tesis Doctoral del Programa de Posgrado en Ciencias Jurídicas - UFPB, 2021.

Esta tesis trata sobre la responsabilidad social de la empresa y el trabajo decente, a través del análisis del cumplimiento a la luz de la policontextualidad. En referencia al marco histórico de las relaciones laborales, desde el uso rudo (desenfrenado) de la mano de obra, sin intervención del Estado, hasta la posmodernidad, las condiciones laborales han experimentado una importante evolución encaminada a comprender e implementar toda una legislación protectora. Sin embargo, existe un desequilibrio sistémico que se visualiza a través de las diversas crisis (política, económica, social y ambiental) fundamentadas en un capitalismo descontrolado, en el que la Ley reacciona y se reprograma. La posmodernidad erigió un escenario compuesto de paradojas. A medida que surgieron y profundizaron conceptos como sostenibilidad, desarrollo y responsabilidad social, en direcciones opuestas se produjeron graves violaciones de los derechos humanos, especialmente laborales. Actualmente, vivimos en un escenario de crisis, que revela un lado aún más oscuro en lo que respecta a la decencia en el trabajo. Desde otra perspectiva, vale la pena recordar que la decencia en el trabajo evoca desarrollo. En este sentido, el concepto de cumplimiento y responsabilidad social corporativa evoluciona de diferentes formas alrededor del mundo, trayendo cambios en el discurso corporativo. Si bien se transmutan conceptos de responsabilidad social empresarial, los discursos corporativos también cambian, debido a la necesidad de dar a conocer las inquietudes con la comunidad, a veces como grandes estrategias publicitarias, incluso irrespetando los derechos fundamentales, en la práctica. En un contexto de posmodernidad, las corporaciones se regulan a sí mismas, es decir, existe una adecuada regulación de las empresas separadas del Estado. El derecho internacional ya no puede cubrir el tema y faltan instrumentos capaces de garantizar y hacer cumplir los derechos humanos, especialmente la primacía del trabajo decente, paradigma de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La tesis que aquí se presenta busca enfrentar esta situación paradójica que implica la penetración de los derechos humanos en el ámbito empresarial, a partir de regímenes de regulación privada de la actividad económica. Por tanto, se eligió la teoría de sistemas como marco teórico, en los moldes diseñados por Niklas Luhmann, enriquecidos con los aportes de Gunther Teubner, sobre el fenómeno jurídico como una heterarquía reticulada y dotada de policontextualidad. El objetivo fue analizar, desde la perspectiva de la policontextualidad, cómo los regímenes regulatorios privados implementados en las empresas bajo la noción de responsabilidad social empresarial, especialmente el cumplimiento, impactan en la efectividad de los derechos laborales fundamentales, con el trabajo decente como nexo rector. Se trata de una investigación que tomó la teoría de sistemas como método de abordaje, teniendo como marco teórico los trabajos de Gunther Teubner, aplicando la hermenéutica constitucional para evaluar la hipótesis, a partir del análisis de textos jurídicos y jurisprudenciales.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial. Trabajo decente. Desarrollo. Cumplimiento. Policontextualidad.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 01 - EMPRESA NO CENTRO DOS <i>STAKEHOLDERS</i>	28
FIGURA 02 – PIRÂMIDE DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – CARROLL	31
FIGURA 03 – NUVEM DE PALAVRAS – RSC.....	35
FIGURA 04 – NUVEM DE PALAVRAS DO FRAMEWORK ONU	45
FIGURA 05 – PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE - LEC.....	61
FIGURA 06 - PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE – CGU.....	62
FIGURA 07 - META-HARMONY II (1979).....	76
FIGURA 08 – ESTADO EM REDE PENSADO POR TEUBNER (2020).....	86
FIGURA 09 – HIPERCICLO E ULTRACICLO	104
FIGURA 10 – PROCESSO DE POLICONTEXTURALIDADE (TEUBNER, 2020)	135
FIGURA 11 – REFORMULAÇÃO DO MODELO DE <i>STAKEHOLDERS</i> POR SCHWAB (2021)	179

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABB	<i>Asea Brown Boveri</i>
ANBIMA	Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais
BIT	<i>Départements et Bureaux de l'OIT</i>
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CEO's	<i>Chief Executive Officer</i>
CGU	Controladoria Geral da União
CIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CSP	<i>Corporate Social Performance</i> – Desempenho Social Corporativo
CSR	<i>Corporate Social Responsibility</i> – Responsabilidade Social da Empresa
EBEN	<i>European Business Ethics Network</i>
ECCJ	<i>European Coalition for Corporate Justice</i>
EMN	Empresas Multinacionais
ESG	<i>Environmental, Social and Corporate Governance</i>
ETNs	Empresas Transnacionais
FCPA	<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>
GEE	Gases de Efeito Estufa
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICANN	<i>Internet Corporation for Assigned Names and Numbers</i>
IDE	Investimento Direto Estrangeiro
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INL	Procedimento de Iniciativa Legislativa
IPC	Iniciativas Privadas de Conformidade
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>

LEC	<i>Legal, Ethics, Compliance</i>
MPT	Ministério Público do Trabalho
NBR	Norma Brasileira
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial de Comércio
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
RSCDH	Responsabilidade Social Corporativa em matéria de Direitos Humanos
SA	Sociedade Anônima
SJDF	Seção Judiciária do Distrito Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
TGA	Teoria Geral da Administração
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT13	Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região
TNC	<i>Transnational Corporation</i> – Empresa Transnacional
UE	União Europeia
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UNCTAD	Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: REALIDADE OU UTOPIA? ..	21
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO CONCEITO	22
2.2 UNIÃO EUROPEIA E A OBRIGAÇÃO DE REPORTAR.....	36
2.2.1 Papel da Organização das Nações Unidas e suas normativas	42
2.2.2 ISO 26000 e NBR 16001.....	46
2.2.3 Tratado vinculante sobre direitos humanos e empresas	48
2.2.4 Solução francesa para a matéria	50
2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC) NO BRASIL: DIRETRIZES NACIONAIS.....	53
2.4 O TODO E A PARTE: RSC E COMPLIANCE.....	54
3 POLICONTEXTURALIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E COMPLIANCE: INFLUXOS E DISSENSÕES	64
3.1 PÓS-MODERNIDADE, POLICONTEXTURALIDADE E REESTRUTURAÇÃO DOS SISTEMAS.....	66
3.2 COEVOLUÇÃO ENTRE ECONOMIA E DIREITO: AUTOPOIESE E IRRITAÇÕES JURÍDICAS	87
3.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E MUDANÇA NO PERFIL DAS CORPORAÇÕES	96
3.4 COMPLIANCE: ILUSÃO OU CONDIÇÃO DE SOBREVIVÊNCIA DO SISTEMA.....	123
4 POLICONTEXTURALIDADE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRABALHO DECENTE	138
4.1 TRANSFORMAÇÕES SISTÊMICAS E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO DO TRABALHO	140
4.2 PANORAMA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL E NO MUNDO.....	153
4.3 REESTRUTURAÇÃO DO SISTEMA ALIADA À EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS LABORAIS?	164
4.4 URGÊNCIA NA EFETIVAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS	169

4.5 COMPROMETIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES COM RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E <i>COMPLIANCE</i> NO BRASIL	178
4.6 FUTURO DO <i>COMPLIANCE</i> : TRABALHO DECENTE E ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND CORPORATE GOVERNANCE (ESG)	193
5 CONCLUSÕES	202
REFERÊNCIAS.....	208

1 INTRODUÇÃO

A interferência do Direito no domínio da realidade empresarial ocorre, em um primeiro nível, a partir da captação da força do trabalho, por ser insumo primário. O ser humano se insere na economia através do seu trabalho, fonte de dignidade e subsistência própria e familiar. Todavia, essa interseção entre ser humano, trabalho e dignidade nem sempre está em plena harmonia, provavelmente, não pelo trabalho em si, mas, sobretudo, pelos interesses empresariais.

Com efeito, a característica marcante do modo de produção capitalista é a relação de trabalho assalariado, cujo ápice foi a Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX), ocasião em que a sociedade foi impactada por mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais, as quais perpassam os séculos com avanços, retrocessos e mudanças de paradigmas. Ou seja, de um lado, tem-se a modernidade com seus avanços tecnológicos, e, de outro, as consequências e condições de trabalho quase sempre degradantes para os trabalhadores.

No que se refere ao quadro histórico das relações laborais, há de se registrar que, desde o uso rude (selvagem) da força de trabalho, sem qualquer intervenção do Estado, até a chamada pós-modernidade, as condições de trabalho experimentaram importante evolução no sentido de promover maior compreensão e implementação de uma legislação protetiva para os trabalhadores. Todavia, há um desequilíbrio sistêmico visualizado através das diversas crises (política, econômica, social, ambiental, por exemplo) fundadas em um capitalismo descontrolado e paradoxal, no qual o Direito reage e se reprograma.

A pós-modernidade erigiu um cenário composto por diversos paradoxos. Na mesma medida em que surgiram e se aprofundaram conceitos como sustentabilidade, desenvolvimento e responsabilidade social, na mesma proporção e em sentidos opostos, graves violações aos direitos humanos, especialmente laborais, aconteceram. Vive-se, atualmente, em um cenário de crise das crises: econômica, social, laboral, ambiental, dentre outras, escancarando um lado ainda mais obscuro no que se refere à decência e dignidade no trabalho. Por outro lado, vale lembrar que a decência no trabalho evoca o desenvolvimento.

O colapso do edifício Rana Plaza acontecido em 24 de abril de 2013 em Dhaka, Bangladesh, é um exemplo dessa negação do trabalhador enquanto ser humano detentor de direitos. O prédio abrigava cinco fábricas de roupas e foram mortas 1.132

(um mil cento e trinta e duas) pessoas e 2.500 (duas mil e quinhentas) ficaram feridas. As fábricas precárias de vestuários estavam interligadas à cadeia de produção de grandes marcas que, curiosamente, em sua maioria, possuíam programas de responsabilidade social e de *compliance* plenamente 'eficazes'.

Destarte, o conceito de responsabilidade social da empresa (responsabilidade social corporativa, responsabilidade social empresarial ou responsabilidade social corporativa empreendedora) e *compliance* evoluem trazendo mudanças de comportamento e de discursos empresariais. À medida que conceitos de responsabilidade social corporativa se transmudam, os discursos empresariais também o fazem, em razão da necessidade de se publicizar preocupações com a coletividade, por vezes, como grandes estratégias de propaganda ou *marketing*, mesmo desrespeitando, na prática, direitos fundamentais.

Num contexto de pós-modernidade, as corporações se autorregulam, ou seja, há uma regulação própria das empresas apartadas do Estado. O direito internacional e seus sistemas não conseguem mais abarcar satisfatoriamente a temática e faltam-lhes instrumentos capazes de garantir e efetivar direitos humanos, especialmente o primado do trabalho decente (conceito-chave que permeará toda esta tese), paradigma da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O discurso dos direitos humanos não é mais suficiente para abarcar a complexidade de um mundo transformado e transmudado constitucionalmente. As relações entre Estado, empresas e organizações internacionais estão cada vez mais pulverizadas e descentralizadas. Dessa maneira, faz-se importante, para um liame condutor teórico, adentrar em estudos atuais sobre a sociologia do constitucionalismo.

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC¹) deriva da teoria da Administração e necessita também de um olhar jurídico para o instituto. Há proliferação de conceitos, entendimentos, abordagens e nomenclaturas para o fenômeno, cujo marco acadêmico ocorreu em 1953, com Howard Bowen e, a partir de diversas reestruturações dos sistemas e crescimento de consciência ambiental, social e laboral, na década de 1970, alcançou seu ápice.

O conceito de *Corporate Social Performance* - Desempenho Social Corporativo (CSR) vem se transformando ao longo dos anos, especialmente no final do século XX, tendo evoluído de decisões voluntárias da própria empresa para esquemas

¹ *Corporate Social Responsibility* (CSR), na língua inglesa (tradução livre).

obrigatórios a nível nacional, regional e transnacional. Não há um conceito definido e tampouco consensual, embora a essência seja semelhante.

A autorregulação das empresas também traz um fenômeno importante a ser estudado e atrelado à RSC: o *compliance*, cuja origem é criminal (anticorrupção) e advém da legislação americana, *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), em 1977, e da *US Sentence Guidelines*, em 1984. Inicialmente utilizado de maneira espontânea no âmbito privado das empresas, o instituto transmutou alguns conceitos iniciais e já permeia algumas legislações nacionais e estaduais brasileiras de maneira obrigatória.

Compliance é o cumprimento de determinados *standards*, normas legais e empresariais que emergem como limitadores internos à própria atuação da empresa. O *compliance* possui estruturas próprias (pilares basilares) que culminam (teoricamente) em uma verdadeira cultura organizacional de integridade e defesa de direitos humanos. Apesar de não ser a realidade vivenciada atualmente pela maioria das grandes corporações (Empresas Transnacionais - ETNs), o *compliance* é um horizonte fértil e possível de um futuro caminho para o trabalho decente.

A tese que ora se apresenta buscou enfrentar essa situação paradoxal que envolve a penetração dos direitos humanos no ambiente empresarial, a partir de regimes de regulação privada da atividade econômica. Para tanto, elegeu-se como marco teórico a teoria dos sistemas, nos moldes delineados por Niklas Luhmann, enriquecida com as contribuições de Gunther Teubner, acerca do fenômeno jurídico como uma heterarquia reticulada e dotada de policontextualidade. A complexidade da temática exigiu uma reflexão teórica sobre as perspectivas e novos desafios que o mundo do trabalho traz hoje para os direitos fundamentais. Por essa razão, a teoria contemporânea de Gunther Teubner sobre o Estado em rede, a policontextualidade e o novo papel dos direitos fundamentais indicará um caminho a ser percorrido.

Através de um olhar policontextual das teorias dos sistemas sociais pode-se avaliar se a responsabilidade social corporativa e o *compliance* emergem como bandeiras reais ou fictícias para efetivação de direitos fundamentais laborais. Assim, o problema da pesquisa pode ser traduzido na seguinte questão: a partir da perspectiva da policontextualidade, os regimes regulatórios privados implantados nas empresas, sob a noção de responsabilidade social corporativa (em especial, o *compliance*), efetivam o direito fundamental ao trabalho decente?

A hipótese que conduziu o estudo foi a de que aconteceram coevoluções dos subsistemas no sentido de influxos e dissensões quanto ao conceito de

responsabilidade social corporativa e de melhores práticas de integridade (*compliance*), todavia, o subsistema econômico predomina acima dos demais e os discursos sobre a sustentabilidade das empresas, em sua maioria, não são efetivamente vias de trabalho decente.

Nesse sentido, o objetivo geral buscou analisar, a partir da perspectiva da policontextualidade, como os regimes regulatórios privados implantados nas empresas, sob a noção de responsabilidade social da empresa, especialmente do *compliance*, impactam na efetividade dos direitos fundamentais laborais, tendo o trabalho decente como liame condutor.

Para atingir o objetivo principal da tese, destacam-se alguns objetivos específicos, quais sejam: i) aprofundar o estudo dos complexos conceitos de responsabilidade social corporativa e *compliance*, abarcando nessa análise as origens, evoluções, fundamentos e ferramentas relacionados aos panoramas nacional e internacional sobre as matérias; ii) estudar, através das abordagens de Niklas Luhmann e Gunther Teubner, bem como da policontextualidade, as coevoluções ocorridas nos subsistemas e a mudança no discurso das corporações; iii) observar as transformações sistêmicas acontecidas no mundo do trabalho e a possível reestruturação do sistema aliada à efetividade dos direitos fundamentais laborais; iv) identificar, para além do discurso, o *compliance* como via de trabalho decente, elaborando fundamentos críticos na compreensão do fenômeno e elencando proposições para o futuro do direito do trabalho.

Quanto à metodologia, o presente trabalho tomou por método de abordagem a teoria dos sistemas sociais, tendo como marco teórico os trabalhos de Niklas Luhmann e Gunther Teubner, aplicando-se a hermenêutica constitucional para aferir a hipótese, a partir da análise de textos legais e jurisprudenciais. Logo, as coevoluções acontecidas entre os diversos subsistemas (econômico, jurídico, social) introduziu o tema proposto dentro da teoria estudada, apontando, para além do discurso, um *compliance* como via de trabalho decente.

Para a construção da pesquisa, os trabalhos publicados por Niklas Luhmann e Gunther Teubner, principais marcos teóricos, foram muito importantes para situar a tese dentro da teoria dos sistemas sociais. A escolha de matriz teórica mais moderna se impõe na medida em que a teoria dos sistemas, nos moldes desenhados por Luhmann, enriquecida com as contribuições de Teubner, acerca do fenômeno jurídico

como uma heterarquia reticulada e dotada de policontextualidade, possui pontos convergentes e explicativos para o objeto da presente tese.

A complexidade da temática exigiu reflexão teórica sobre as perspectivas e desafios que o mundo do trabalho traz hoje para os direitos fundamentais. Por essa razão, a teoria contemporânea de Teubner sobre a policontextualidade, ultraciclos e o novo papel dos direitos fundamentais indicou um caminho a ser percorrido.

O *compliance* foi analisado como condição de sobrevivência dos sistemas e conceituado como estrutura limitativa em razão das pressões de aprendizados sofridas. Para além dessa trama teórica, importante destacar que também foram estudados documentos internacionais emanados das Organizações Internacionais, a exemplo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente quanto ao trabalho decente, e da Organização das Nações Unidas (ONU), dentre outros relevantes para o tema abordado.

O trabalho de tese se desenvolveu em quatro capítulos. O capítulo 02 (Responsabilidade social corporativa: realidade ou utopia?), cujo título é um questionamento, preocupou-se em situar o conceito de responsabilidade social corporativa elencando o papel das Organizações Internacionais e suas normativas sobre a matéria, a solução francesa para a efetividade do instituto e a tentativa de elaboração de um tratado vinculante em matéria de direitos humanos e empresas, analisando criticamente as diretrizes internacionais e nacionais em matéria de *hard* (obrigações legais vinculativas para as partes envolvidas) e *soft law* (acordos, princípios e declarações que não são juridicamente vinculativas).

O capítulo 03, denominado: Policontextualidade, responsabilidade social corporativa e *compliance*: influxos e dissensões, introduziu o tema central da tese no cerne das ideias de Niklas Luhmann e Gunther Teubner. Inicialmente, preocupando-se em entender as transições acontecidas na passagem da modernidade para a pós-modernidade, adentrou-se no núcleo da tese, qual seja: o *compliance* à luz da policontextualidade, para compreender como essa ferramenta (teoria policontextual) auxilia no entendimento do presente texto. Desse modo, foram apresentadas as mudanças ocorridas no perfil das corporações quanto à responsabilidade social corporativa e o *compliance* como possibilidade de reestruturação do sistema, analisando, no entanto, de maneira crítica e paradoxal, o âmago do instituto: entre a ilusão e a condição de sobrevivência do sistema.

No capítulo 04, nominado “Policontextualidade, desenvolvimento sustentável e trabalho decente”, em um primeiro momento, estudou-se a teoria da complexidade como uma nova abordagem para a compreensão do mundo policontextual e pós-moderno. A trama invisível, mas perceptível dos sistemas complexos, vão sendo alterados e transmutados através de evoluções e irritações jurídicas.

Foi pela lente da teoria da complexidade, especialmente quanto à necessidade de se entender o fenômeno de maneira ampla, que o referido capítulo abordou a predominância do subsistema econômico acima dos demais. Nessas transformações sistêmicas, a linha principal na costura social é o trabalho, especialmente, o decente. Foram efetuadas interconexões entre trabalho, crescimento econômico, dignidade, desenvolvimento e globalização. Neste capítulo, analisou-se as normativas da OIT sobre trabalho decente, elaborando-se um panorama brasileiro mundial sobre o tema, e, ainda, um alerta no que tange à urgência na efetivação da responsabilidade corporativa em matéria de direitos humanos e fundamentais.

Combinando esses últimos pontos de vista, por fim, o capítulo 04 trouxe, para além do discurso, apontamentos para um *compliance* como via de trabalho decente, abordando o comportamento e comprometimento de determinadas empresas, cujo *compliance* esteja plenamente ativo, e as respectivas consequências, especialmente, para o mundo do trabalho. Investigou-se relatórios públicos e privados, bem como jurisprudências no âmbito do Judiciário brasileiro que abordassem o tema em epígrafe.

Ainda no capítulo 04, as jurisprudências versaram, em especial, sobre casos de *greenwashing* e *bluwashing*, anglicismos que se referem à prática de apropriação de virtudes ambientalistas e trabalhistas numa espécie de maquiagem, sem que se tenha essa realidade na prática.

Ao final, foram sugeridos alguns fundamentos, após elaboração de um panorama do *compliance* no âmbito laboral, apontando possíveis caminhos futuros para torná-lo via de trabalho decente.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: REALIDADE OU UTOPIA?

A ordem jurídica internacional, na era pós-industrial moderna, revela um aumento significativo da influência e poder das empresas privadas em todo o mundo. A fotografia desse atual panorama evidencia vários paradoxos, dentre eles, o fato de as empresas gerarem crescimento econômico, desenvolvimento social e tecnológico, embora sejam responsáveis pelos maiores desastres ambientais e ultrajes aos direitos mais essenciais do ser humano.

E existe contenção para esse tipo de comportamento negativo empresarial? Há fragilidade (nacional e internacional) nessa limitação por diversas razões. A primeira delas é a insegurança da legislação nacional (especialmente em relação aos direitos fundamentais) nos países em desenvolvimento, onde as empresas multinacionais são instaladas com incentivos fiscais visando ao crescimento econômico. Outra razão é a grande influência econômica, política e jurídica exercida por elas, interferindo nas legislações pátrias, por exemplo. Já no campo internacional, as Organizações (Organização das Nações Unidas - ONU e Organização Internacional do Trabalho - OIT, por exemplo) não possuem poder de sanção para obrigar o cumprimento de suas normatizações.

Se o direito internacional público é incapaz de promover regulamentação de todos os organismos que compõem o sistema mundial, necessita, portanto, em nível mundial, do desenvolvimento de uma lógica própria para conter, responsabilizar e promover sustentabilidade. Nesse sentido, faz-se primordial conhecer e entender a evolução do conceito e dos fundamentos da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), de maneira crítica e atrelada à função social da propriedade e à noção de direitos humanos, especialmente buscando entender a mudança de paradigma do discurso (do lucro à sustentabilidade) empresarial.

A União Europeia (UE), através de debates, relatórios, *Green Papers* e Diretivas, especificou a obrigatoriedade de um relatório não-financeiro abarcando temas de *Environmental Social and Corporate Governance* (ESG), no entanto, dentre os assuntos, as iniciativas carecem de sanção e obrigatoriedade. As Organizações Internacionais (ONU, OIT, por exemplo), através de seus respectivos *frameworks* em defesa dos direitos humanos vinculados ao desenvolvimento sustentável, tratam sobre o tema de maneira superficial. Há expectativa de um tratado vinculante sobre a

matéria que vem sendo discutido desde 2014 no âmbito da ONU, mas ainda não obteve êxito ou ratificação.

O panorama da RSC ainda é questionador: realidade ou utopia? Em razão da sua frágil obrigatoriedade e das evoluções conceituais diferentes acerca tanto da RSC quanto da 'devida diligência', o *compliance* surge para reforçar a dimensão organizacional da empresa com potencial para ampliar o núcleo básico desse dever de vigilância e efetivar a RSC e os direitos fundamentais.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO CONCEITO

Definir responsabilidade social corporativa tem suas peculiaridades e não é uma tarefa simples. O conceito é advindo da Administração e está intimamente interligado à gestão empresarial, dividindo opiniões sobre seus fundamentos e objetivos. Com o decorrer do tempo e as evoluções advindas dos campos da economia, política, Direito, o conceito foi se reformulando e perpassando por vários sentidos: filantropia, doação, ética, sustentabilidade, por exemplo. Várias teorias surgiram para delimitar o conceito, ainda tão vagamente descrito até os dias de hoje, seja por falta de uniformidade ou, até mesmo, ausência de vontade das grandes corporações no assunto 'direitos humanos e empresa'.

Inicialmente, cumpre destacar o princípio da função social da propriedade como basilar para a compreensão da origem e evolução dos conceitos de responsabilidade social da empresa. Sabendo-se, portanto, que a responsabilidade social corporativa é integrada à função da social da empresa, Bercovicki (2005, p.147) explica que a função é o poder de dar à propriedade determinado destino, de vinculá-la a um objetivo. Dessa maneira, a nomenclatura 'social' indica que tal objetivo se relaciona com o interesse coletivo e, não, individual do proprietário.

No que concerne à função social da empresa, há de se destacar que o conceito está intimamente ligado à noção de responsabilidade social corporativa e surgiu primeiramente na Filosofia, em seguida, nas Ciências Sociais, e, por último, passou a ser objeto de estudo do Direito, segundo Cecato e Baracho (2016). Com efeito, o conceito de função social sugere a ideia de que a atividade econômica tem de ser mais ampla do que apenas focada no lucro empresarial, revertendo benefícios para a sociedade e, conseqüentemente, para o desenvolvimento. Nesse desiderato, Cecato e Baracho (2016, p. 121) asseveram:

A atividade empresarial se legitima quando cumpre a função social e gera reflexos que colaboram para o bem-estar de todos os envolvidos. Como reflexos positivos do cumprimento da função social da empresa pode-se citar: o fortalecimento da economia pela circulação de riquezas, acréscimo de verbas para o bem-estar social, com o aumento de tributos arrecadados, criação de oportunidade de negócios. Já os reflexos negativos são decorrentes da desobediência ao princípio da função social da empresa, como por exemplo, poluição ambiental, redução da arrecadação de tributos, diminuição de empregos e da circulação de riquezas, com o consequente aumento das desigualdades sociais.

A empresa é de fundamental importância tanto para o crescimento econômico quanto para o desenvolvimento em âmbito jurídico, econômico, social e político. A atividade econômica da empresa é necessária para a produção de riquezas, sendo fonte de tributação e arrecadação para o Estado, geradora de empregos e demais benefícios inerentes. Com o poder de movimentar economia e política, detém também grandes responsabilidades, dentre elas, sociais, no sentido comunitário. Dessa maneira, apesar da importância da atividade econômica para a sociedade, a função que a empresa exerce na sociedade deve ser mais abrangente do que apenas gerar lucro, visando reverter benefícios coletivos e gerar desenvolvimento.

Quanto a essa questão, importante destacar o pensamento de Vilhena (2016, p. 185) de que a empresa não é mais vista como pessoa jurídica que vislumbra, apenas, o lucro do seu empresário, mas exerce função social ao empregar e pagar impostos, motivo pelo qual a recuperação judicial ou extrajudicial é tida como prioridade em detrimento da decretação imediata da falência. Nesse sentido, entende-se a empresa, não como entrave à justiça social, mas motor de desenvolvimento.

A RSC é componente da função social da empresa. Assim, para compreender melhor a relação entre os dois institutos, cumpre resgatar qual foi o marco acadêmico para a RSC contemporânea, ou seja, origem, evolução e proliferação dos diversos conceitos sobre a matéria.

Em 1953, surge nos Estados Unidos da América formulação sobre a responsabilidade social da empresa baseada na linha da ética nos negócios elaborada por Howard R. Bowen, em sua obra *Social Responsibilities of the Businessman*, composta por 17 (dezesete) capítulos e pautada na necessidade da responsabilidade dos líderes empresariais em promover objetivos e valores da sociedade (BOWEN, 1953).

O economista americano Bowen (1953), em sua obra pioneira sobre responsabilidade dos homens de negócio, estabelece as bases para o instituto da RSC. Para Acquier, Gond e Pasquero (2011), a perspectiva analítica que Bowen (1953) propôs há quase 60 anos, embora lamentavelmente subestimada nas últimas décadas, é importante para estimular pesquisas futuras sobre RSC e revitalizar os estudos de negócios e sociedade.

Por trás da ideia principal de RSC, cumpre descobrir algumas razões que levaram o referido autor a elaborar o conceito em 1953. O primeiro fator residiu nas tendências crescentes da economia americana, através de uma revolução organizacional, em razão da rápida profissionalização da gestão e do crescimento das corporações; já o segundo motivo foi a preocupação com a imagem das empresas que obtiveram grandes lucros após a segunda guerra mundial; e por fim, um último fator que precipitou a escrita do livro foi a parceria da Igreja Protestante e da Fundação Rockefeller lançando seis volumes com um *corpus* de questões e princípios à encíclica *Rerum Novarum* publicada pelo Papa Leão XIII em 1891 (BOWEN, 2011, p. 613).

Nesse norte de ideias, Bowen (1953, p. 6) define a responsabilidade social como “[...] *the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objective and values of our society*”, ou seja, “[...] as obrigações dos empresários de seguir essas políticas, de tomar essas decisões ou de seguir as linhas de ações desejáveis em termos do objetivo e dos valores da nossa sociedade”.

Quanto à doutrina da responsabilidade social, Bowen, (1953, p. 6) se refere à ideia, agora amplamente expressa, de que “[...] *that voluntary assumption of social responsibility by businessmen is, or might be, a practicable means toward ameliorating economic problems and attaining more fully the economic goals we seek*”, isto é, a assunção de responsabilidade social por parte dos empresários é, ou pode ser, uma prática para melhorar os problemas econômicos e alcançar plenamente os objetivos econômicos.

O livro de Bowen (1953) permeia conceitos de economia e ética cristã. Nesse desiderato, o autor afirma que “o sistema de lucros é defensável quando a quantidade de lucros e seu uso está alinhado com as necessidades da sociedade em questão” (BOWEN, 1953, p. 36). Conforme Maia (2020), ao comparar essas bases com as ideias dos homens de negócio, Bowen percebeu que não havia altruísmo: o mercado

centrava suas responsabilidades naquelas obrigações que são claramente em seu interesse próprio de longo prazo: “[...] para os homens de negócio, seria apenas interesse próprio em uma nova roupagem” (BOWEN, 1953, p. 68).

Sob esse enfoque, para melhor evidenciar e comparar a teoria pioneira (com as posteriores, especialmente quanto à ética dos negócios, Maia (2020) esclarece que, desde a origem da RSC, a lógica das empresas é utilitarista, ou seja, o embasamento da responsabilidade social das empresas na ética corporativa sequer faz parte das discussões atuais da Teoria da Administração²: as empresas tomam ações visando à sua sobrevivência financeira, portanto, seguem lógica utilitarista, e o cumprimento de obrigações ligadas à temática só se torna relevante se estas forem legisladas e coercitivamente obrigatórias.

No capítulo 12 da obra de Bowen (1953), intitulado *Toward increasing the effectiveness of social responsibility in business decisions*, cuja tradução é “para aumentar a eficácia da responsabilidade social nas decisões de negócios”, o autor (1953) enumera sete condições para tornar a RSC efetiva em decisões de negócio. A ideia central do capítulo paira sobre a necessidade da existência de empresas que não vislumbrem apenas lucro e poder, mas, sim, serventia a toda sociedade.

Já no capítulo 13, denominado *Proposals: changes in business organization and practice*, cuja tradução é “Propostas: mudanças na organização e práticas de negócios”, busca-se interligar responsabilidade social na prática dos negócios a ideias como incluir representantes dos trabalhadores, fornecedores, consumidores e comunidade local no conselho diretor e criar plano quinquenal de auditorias sociais por especialistas externos, passando pelo uso de códigos de conduta, melhoria de relações governamentais e controle social (MAIA, 2020).

Logo, a RSC parte primeiramente de uma ótica acadêmica e religiosa baseada na ética cristã do sobredito autor que, além de economista, também era pastor evangélico. Ademais, Bowen (1953) conclui que a RSC deve gerar a tentativa de eliminação dos excessivos gastos supérfluos inerentes à gestão decorrente de altos lucros, bem como o estabelecimento de códigos de conduta que eliminem práticas desleais sem necessariamente os governos legislarem sobre o assunto.

² A Teoria da Administração ou Teoria Geral da Administração (TGA) é caracterizada por ser um conjunto de conhecimentos a respeito de organizações e do processo de administrá-las (princípios, conceitos, normas, proposições e técnicas).

Ao final da sua obra, Bowen (1953) encoraja todos os setores da economia a adotarem incentivos humanos que temperem o poder de compra e conduzam à harmonização social, ou seja, uma gestão colaborativa entre trabalhadores, comunidade e governo para domar “o maior inimigo da economia: o ciclo capitalista de *boom* e crise, que rege os negócios” (MAIA, 2020, p. 70). Dessa maneira, para além da criação de algumas condições e características da responsabilidade social corporativa, Bowen (1953) também se preocupa com propostas para o futuro do instituto e possibilidades de efetivação.

Com efeito, os conceitos e fundamentos da RSC evoluem a depender do período e do território. No decorrer do tempo, após o conceito abrangente de Bowen (1953), tem-se algumas evoluções no sentido de unir ética e negócios e ainda direitos humanos e empresas. Para Freire *et al.* (2008), na década de 1960, a literatura sobre RSC se expandiu a partir dos estudos acadêmicos, cujo papel consistiu em disseminar o conceito para além dos requisitos básicos exigidos por lei:

Nessa época, os dois princípios fundamentais da RSC eram a filantropia e a governança. No cerne das discussões encontrava-se Davis (1960; 1966; 1967), ao questionar a influência das decisões além dos interesses econômicos e técnicos, visando conciliar responsabilidade e poder. Frederick (1960) e McGuire (1963) consideraram que as responsabilidades da empresa vão além das dimensões econômica e legal para ampliar o bem-estar-social; e, Walton (1967) focalizou as consequências éticas da relação entre empresa e sociedade. Nesse período, as ações de responsabilidade social concentravam-se na preocupação com a filantropia e obras de caridade centrada no dirigente da organização ou na sociedade. Esse comportamento era baseado, sobretudo, na obrigação moral e princípios religiosos compatíveis com os valores da sociedade norte americana daquela época (FREIRE *et al.*, 2008, p. 03).

Dessa maneira, na década de 1960 a RSC se centrava na ideia de filantropia baseada na sociedade americana da época. Interessante registrar, através dos estudos de Freire *et al.* (2008), com base na pesquisa bibliométrica realizada por Bakker, Groenewegen e Hond (2005), as evoluções da teoria da RSC durante 30 anos de pesquisa e o desempenho social corporativo que compreendeu o período de 1970 a 2002. Nesse estudo, concluíram que o progresso na literatura sobre RSC é dificultado pela introdução contínua de novos constructos e que o campo da RSC e do CSP se tornou firmemente arraigado nas ciências da administração (BAKKER, GROENEWEGEN; HOND, 2005), cumprindo analisar as evoluções acontecidas e as tendências em busca de um paradigma para a RSC.

Nas últimas décadas, muitas propostas foram elaboradas para delimitar o conceito de responsabilidade social corporativa, tendo seus discursos evoluído e se alterado por vários momentos. Nesse sentido, mister se faz destacar os autores e respectivos anos, de acordo com Freire *et al.* (2008) : Comitê para o Desenvolvimento Econômico (1971), Davis e Blomstrom (1975), Ackerman (1973), Sethi (1975), Preston e Post (1975), Carroll (1979), Tuzzolino e Armandi (1981), Dalton e Cosier (1982), Strand (1983), Carroll e Hoy (1984), Wartick e Cochran (1985), Carroll (1991), Wood (1991), Swanson (1995), Logsdon e Yuthas (1997), Hopkins (1997), Enderle e Tavis (1998), Navran (2000), Quazi e O'Brien (2000), Schawrtz e Carroll (2003), Porter e Kramer (2006), Schawrtz e Carroll (2007).

Todos os modelos supramencionados de tentativas para abarcar o instituto da RSC sofreu influência de um determinado contexto histórico, político, social e econômico. Interessante analisar que os modelos propostos na busca de se formar um paradigma para a RSC divergem a depender da década destacada. O primeiro modelo elaborado por Bowen (1953) era focado na figura do empresário ou homem de negócios (*businessman*), enquanto na década de 1970, as propostas passaram a se preocupar com um sistema social mais amplo.

Para Freire *et al.* (2008, p.11), as similitudes encontradas entre as propostas da década de 1970 refletem a preocupação com as dimensões econômica e legal. Analisam, ainda, os autores que, das diferenças conceituais entre os modelos da referida década, destacam-se as ideias de Ackerman (1973), quanto à integração da responsabilidade social à estratégia empresarial e a preocupação com o desempenho social corporativo, característica também encontrada no modelo de Carroll (1979), através de novas dimensões para se avaliar o comportamento socialmente responsável das organizações, como ética e a dimensão filantrópica.

Junto ao conceito abrangente de RSC elaborado por Bowen (1953) também há, na mesma época, a definição do termo "*stakeholder*". Schwab (1971) escreve sobre a conceituação, mas as raízes são das décadas de 1950 e 1960 (pós-guerra), nas quais não apenas os acionistas eram importantes, mas todos tinham participação no sucesso de uma empresa. Ou seja, o capitalismo de *stakeholder* acontece quando as empresas não só otimizam os lucros de curto prazo para os acionistas, como também buscam a criação de valor, a longo prazo, levando em consideração as necessidades de todas as suas partes interessadas, bem como da sociedade (SCHWAB, 2021).

A abordagem de *stakeholders* e o conceito de Bowen (1953) de RSC estão intimamente ligados ao pós-guerra e à imagem das empresas, cuja abordagem se tornou comum nesse período no Ocidente, na medida em que pessoas ou entidades conseguiam sucesso quando a comunidade também estivesse envolvida. Tal abordagem foi visualizada graficamente por Klaus Schwab (1971) em seu livro *Modern Company Management in Mechanical Engineering* (FIGURA 1):

Figura 01. Empresa no Centro dos *stakeholders*.



Fonte: Schwab (1971).

Interessante notar que, no pensamento de Schwab (1971), a teoria do capitalismo de *stakeholders* colocava a empresa no centro, mas ao seu redor orbitavam os 'interessados', ou seja, acionistas, credores, consumidores, fornecedores, empregados, Estado, sociedade e economia. Na figura, visualizam-se setas direcionadas para ambos os lados, isto é, como se acontecesse uma troca de mão dupla entre os negócios e todas as partes interessadas.

Nos anos subsequentes, o conceito de '*stakeholders*' foi adotado de forma mais proeminente nas social-democracias da Europa do Norte e Ocidental, incluindo Suécia, Dinamarca, Finlândia, Holanda, Bélgica e Alemanha. Isso levou, entre outros efeitos, a um sistema tripartite de negociações coletivas de trabalho, incluindo administração de empresas, funcionários e governo, além de contribuir para o Estado

de Bem-estar Social³, no qual empresas e funcionários pagavam sua parte justa dos impostos para financiar a educação pública, a saúde e a previdência social.

O supracitado sistema se adaptou com o passar das décadas e existe em vários graus nesses países. Segundo Schwab (2021), o conceito de *stakeholder* competia de frente com a noção de ‘primazia do acionista’, do economista da Universidade de Chicago Milton Friedman (1970, p. 06), segundo o qual “o negócio dos negócios é o negócio” (“a responsabilidade social da empresa é obter lucros”), tendo a abordagem do *stakeholders* (partes interessadas) acabado perdendo espaço.

Apesar de coexistirem simultaneamente, mesmo tendo direção contrária ao pensamento socialmente responsável das empresas e a teoria de partes interessadas, a corrente clássica fincada na mão invisível do mercado é capaz de proporcionar bem-estar para a sociedade. Friedman (1970) afirma que a RSC deveria ter por princípios a maximização dos lucros e a obediência à legislação vigente. Ou seja, a exigência de uma participação empresarial nos problemas sociais não deve prosperar, haja vista o principal objetivo da empresa ser o lucro. Nesse sentido:

[...] there is one and only one social responsibility of business—to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engages in open and free competition without deception or fraud⁴ (FRIEDMAN, 1970, p. 06).

De acordo com Friedman (1970), portanto, há apenas uma responsabilidade social da empresa: usar recursos próprios e desenvolver atividades com o propósito de aumentar os lucros, desde que esteja dentro das regras do jogo empresarial, ou seja, dentro da livre concorrência e sem fraude à lei. Dessa maneira, o entendimento de Friedman quanto à responsabilidade empresarial vai no sentido de a empresa ter um núcleo duro representado pelas questões econômicas (lucro) e a responsabilidade social como adicional e sem obrigatoriedade.

Para Freire *et al.* (2008, p. 3), o pensamento de Friedman (1970) é o de que a RSC deveria gerir recursos e se dedicar ao crescimento de forma a não representar ônus para as empresas, ou seja, “administrar com eficiência, criando empregos, pagando impostos e gerindo de forma lucrativa as firmas estariam agindo

³ Do inglês, *Welfare State*, caracteriza-se pela intervenção mais ativa do Estado na economia. Criado a partir do modelo do economista John Maynard Keynes ao romper com a visão de livre mercado.

⁴ Existe uma e apenas uma responsabilidade social das empresas - usar seus recursos e se envolver em atividades destinadas a aumentar seus lucros, desde que permaneça dentro das regras do jogo, ou seja, se engaje em uma competição aberta e livre sem engano ou fraude (tradução livre).

responsavelmente”. Nesse contexto, afirma Friedman (1970) que ações sociais devem ser conduzidas pela Igreja ou Estado e, não, pelas empresas.

O capitalismo de acionistas (em contraposição ao capitalismo de *stakeholder*), baseado na teoria de Friedman (1970), tornou-se a norma em todo o Ocidente à medida que a globalização se intensificou, afrouxando os laços das empresas com comunidades locais e governos nacionais e focando na maximização dos lucros a curto prazo para os acionistas em mercados globais competitivos.

De acordo com Schwab (2021), sindicatos, governos e outras partes interessadas da sociedade civil perderam muito de seu poder e influência, enfraquecendo ainda mais o tecido em que o modelo de capitalismo de *stakeholder* poderia prosperar. Isso significava que, mesmo nos países que aderiram ao conceito de *stakeholder* como um princípio de governança, outros atores ficaram mais fracos, ao passo que as empresas, especificamente aquelas que prosperaram na Terceira e Quarta Revoluções Industriais, tornaram-se mais fortes.

De acordo com Maia (2019), na década de 1970, nasce um movimento de consciência ambiental e cuidado com os Direitos Humanos e laborais em relação ao comportamento corporativo. O Comitê de Desenvolvimento Econômico estadunidense trouxe a premissa de que o contrato social entre empresas e sociedade estava evoluindo, esperando-se que o setor privado assumisse responsabilidades sociais mais abrangentes que antes. Dessa maneira, a CSR teve aumento, mas se manteve discricionária e com foco limitado a aspectos como gestão de resíduos, poluição e Direitos Humanos e trabalhistas (MAIA, 2020, p. 72).

Durante a década de 1970, o termo RSC alcançou popularidade crescente e uso irrestrito em diferentes contextos, tornando-se um conceito abstrato e com diferentes significados a depender do autor ou país. No final da década de 1970, destacou-se uma definição unificada por Carroll (1979), no sentido da expansão do pensamento empresarial e conjugação de objetivos econômicos e sociais para além dos aspectos legais do conceito.

Nos anos 1980, havia preocupação em quantificar a responsabilidade social das empresas, surgindo, conseqüentemente, modelos mais evoluídos de desempenho social corporativo, como os de Strand (1983), Carroll e Hoy (1984) e Wartick e Cochran (1985), todos incorporando os níveis de análise interno e externo para estabelecer sua forma de atuação, tendo Carroll e Hoy (1984) relacionado a RSC à política estratégica da empresa (FREIRE *et al.*, 2021).

Em 1991, Carroll elabora a primeira definição gráfica de CSR, através da Pirâmide de Responsabilidade Corporativa, com quatro principais responsabilidades, baseadas nos parâmetros apresentados em 1979. Nesse sentido, destaca-se que “[...] a responsabilidade social corporativa abrange as expectativas econômicas, legais, éticas e discricionárias que a sociedade tem para as empresas em determinada época” (CARROLL, 1991, p.42).

Figura 02. Pirâmide de Responsabilidade Social Corporativa – Carroll



Fonte: Carroll (1991, p. 42).

A figura acima, elaborada por Carroll (1991) em seu texto *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*⁵, pode ser entendida se dividida em quatro partes: responsabilidades econômicas (base), responsabilidades legais (segundo andar), responsabilidades éticas (terceiro andar) e responsabilidades filantrópicas (topo).

As responsabilidades econômicas são as mais rentáveis para a empresa, ou seja, é um pressuposto de existência e continuidade. Elas são as requeridas pela sociedade, pois só há bom funcionamento de uma empresa se ela estiver gerando lucro para um consequente crescimento do mercado. Por seu turno, as

⁵ A pirâmide da responsabilidade social corporativa: em direção à gestão moral das partes interessadas organizacionais (tradução livre).

reponsabilidades legais se referem a obedecer às leis e regulamentos que também são requeridas pela sociedade, ou seja, são importantes para a manutenção da empresa.

No que diz respeito às responsabilidades éticas, estas se encontram no terceiro andar da pirâmide de Carroll, são aquelas responsabilidades esperadas pela sociedade, isto é, referem-se à conduta de fazer o que é justo e evitar danos. Nesse sentido, conduzir os negócios de forma ética faz com que as expectativas legais sejam efetivas (CARROLL, 1991).

Por último, no topo, estão as responsabilidades filantrópicas relacionadas aos anseios sociais, ou seja, *'be a good corporate citizen'* (seja um bom cidadão corporativo), representando um desejo da sociedade e não mais um requerimento ou expectativa. Dessa maneira, esse último andar da pirâmide (ou cereja do bolo) não é obrigatório. São atividades voluntárias ou discricionárias, não sendo uma 'responsabilidade' propriamente dita, mas apenas um desejo ou uma expectativa social. Nesse desiderato:

Pode-se dizer que a responsabilidade econômica das empresas é requerida pela sociedade; a responsabilidade legal também é demandada dos negócios pela sociedade; a responsabilidade ética corporativa é esperada pela sociedade; e a assunção de responsabilidade filantrópica pelas empresas é esperada/desejada pela sociedade (CARROLL, 2016, p. 4).

Carroll (2016) aprimorou seu conceito de RSC através da pirâmide contendo quatro andares, cuja maior importância se situava na base, mas as noções e conceituações diferem da noção básica e pioneira de RSC. Com esse novo conceito, que ganhou muita notoriedade e até hoje é estudado, tornou-se uniforme para época a conceituação de a RSC ter por fundamento as preocupações econômicas e as questões sociais serem apenas 'desejáveis' ou voluntárias.

No entendimento de Soudain (2018), a responsabilidade social corporativa aparece como uma noção geral. Fundamentalmente, seu objetivo é a humanização da globalização e a regulação do modelo econômico capitalista. Para a autora (2018, p. 15), a RSC se refere à “[...] *une appellation academique donnee a une demarche mise en place volontairement par les entreprises*”⁶.

Destarte, diferentes variações emergem da noção básica. Uma primeira

⁶ [...] uma denominação dada acadêmica a um processo implementado voluntariamente por empresas (tradução livre).

concepção oriunda dos Estados Unidos se manifesta por meio de atos voluntários de filantropia ou doação, especialmente após as teorias de Bowen, em 1952 e Carroll, em 1991. Uma segunda visão, qualificada como estratégica e utilitária, domina a Europa: empresas devem cuidar de sua imagem e da marca, com especial atenção para atender aos requisitos de diferentes partes interessadas através de compromissos voluntários. Um último entendimento, mais recente, a chamada 'sustentabilidade' advoga a integração de objetivos sociais e ambientais no negócio principal e na administração da empresa. A distinção entre essas três concepções não é fácil na prática e é comum que elas sejam combinadas nas ações empreendedoras (SOUNDAIN, 2018, p. 13).

Sobre o último entendimento e o conceito de RSC retromencionado, o qual se coaduna com o desenvolvimento sustentável, Maia (2019) destaca que, entre a década de 1980 e 1990, foram adotados tratados internacionais sobre desenvolvimento sustentável (criação da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento em 1983; Protocolo de Montreal, adotado pela ONU em 1987; criação do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas, em 1988, e da Agência Ambiental Europeia, em 1988, e, finalmente, a ECO 92, no Rio de Janeiro, que gerou a adoção da Agenda 21 e da Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudança Climática).

Pontue-se que tais tratados refletiram, de certa forma, no aumento da atenção sobre o impacto do comportamento corporativo, o que levou a uma mudança no entendimento sobre CSR: organizações internacionais e empresas encararam as responsabilidades sociais corporativas como um modo de balancear os desafios e oportunidades da época e sua institucionalização começou a se espalhar globalmente.

Conforme Freire *et al.* (2008), ao avaliar modelos propostos de RSC a partir da década de 2000, nota-se um forte apelo à dimensão ética (NAVRAN, 2000; QUAZI, O'BRIEN, 2000; SCHWARTZ, CARROLL, 2003, 2007 e PORTER, KRAMER, 2006) como norteadora das demais dimensões da responsabilidade social corporativa. Outra questão apontada pelos autores diz respeito à dimensão econômica e a conjugação com novas dimensões, como, por exemplo, econômico-ética, econômico-legal, legal-ética e econômico-legal-ética de Schwartz e Carroll (2003).

Como conclusão da pesquisa de Freire *et al.* (2008, p. 13), tem-se que os modelos mais atuais de RSC continuam apontando para o fenômeno da integração de temas complementares, ou seja, "[...] num relacionamento entre si de outros

construtos fundamentais e complementares, como a ética empresarial, gestão de *stakeholders*, sustentabilidade e cidadania corporativa”. Tais convergências são frutos de um processo de construção progressiva, que poderá contribuir como mecanismo integrador para que o tema, embora bastante complexo, consiga o *status* de paradigma (FREIRE *et al.*, 2008).

Assim, é importante notar que o conceito de RSC evoluiu no decorrer do tempo, perpassando por várias características e distinções a depender do período em que fora proposto. Sua conceituação vem, primeiramente, sendo forjada no pós-guerra como ações voluntárias das empresas no sentido de harmonizar o núcleo principal da empresa (econômico) com o social (especialmente quanto à imagem).

Ultrapassa um conceito preponderantemente abrangente como inaugurado por Bowen (1953), interconecta-se com um fator econômico, e, finalmente, torna-se uma preocupação fundamentada em aspectos complementares, subjetivos e, até mesmo, holísticos. Ou seja, após a década de 1990 e especialmente após os anos 2000, os discursos empresariais passam a valorizar a sustentabilidade e outros padrões não econômicos como primordiais, destacando-se que os discursos empresariais e os atuais modelos de RSC permeiam o campo da sustentabilidade.

Das diferentes definições de RSC, todas possuem significados parecidos, porém demasiado focados na atuação voluntária e, principalmente, filantrópica das empresas. No entanto, essa profusão de construtos pode gerar consequências negativas para a CSR, já que divergências entre o que é CSR pode confundir a atuação empresarial, impedindo engajamentos produtivos. Por isso, aponta-se a necessidade de voltar às origens do conceito. Com o crescimento de disparidades econômicas e a crise de 2008, o livro de Bowen ganha nova relevância acadêmica, pois apresenta um discurso abrangente e cívico acerca das responsabilidades das empresas (MAIA, 2020).

Com efeito, ao analisar os diferentes conceitos sobre RSC, há alguns termos repetitivos. A abordagem por meio de nuvem de palavras é representativa, pois o tamanho maior da fonte significa que determinada palavra apareceu em maior quantidade nos conceitos analisados. Ou seja, quanto maior o tamanho da palavra mais importância tem no *corpus* textual (a partir do indicador de frequência):

gera competitividade para países em todos os níveis de desenvolvimento e como as diferentes culturas enfrentam o desafio de inserir a noção de RSC atrelada à sustentabilidade em seus negócios. Dessa maneira, foram analisados países em diferentes níveis de desenvolvimento.

De acordo com o citado Relatório (2007), as empresas dos países desenvolvidos, como Estados Unidos e França, Alemanha, Itália e Reino Unido, por exemplo, já avançaram no tema. Nos países emergentes (China, Mexico, Turquia, Índia, Indonésia, Brasil), a RSC entrou na agenda das empresas, mas nem sempre é efetiva em razão de problemas estruturais e econômicos, como a miséria, o analfabetismo, a desnutrição, a falta de saneamento básico, dentre outros fatores. Nas nações pobres, as iniciativas existentes são oriundas de multinacionais e o conceito de RSC ainda está atrelado à definição americana clássica e diagramada por Carroll (1991), a qual se confunde com filantropia e doação.

2.2 UNIÃO EUROPEIA E A OBRIGAÇÃO DE REPORTAR

Apesar de ser um conceito acadêmico, surgido na década de 1950 através de Bowen (1953) e intensificado nos anos 1970 (surgimento de preocupações ambientais), principalmente com a intensificação da globalização e o aumento do poderio das empresas a responsabilidade social corporativa, tornou-se um tema internacionalizado.

Os conceitos de RSC evoluíram e se integraram às pautas das organizações internacionais, blocos econômicos regionais (União Europeia e Organização dos Estados Americanos, por exemplo) e legislações nacionais em busca de maneiras de implementação e *accountability*⁹. Para Maia (2020, p. 83), há diferença entre responsabilidade social corporativa e *accountability* corporativa:

Ativistas preocupados com as consequências socialmente danosas das corporações propuseram uma distinção entre responsabilidade corporativa e *accountability* corporativa. A responsabilidade corporativa refere-se a qualquer tentativa de fazer com que as empresas se comportem responsabilmente de forma voluntária, devido a considerações éticas ou utilitaristas. Essa corrente é adotada em arenas internacionais, como o Global Compact da ONU e pela Câmara Internacional de Comércio. A *accountability* corporativa, por sua vez, refere-se a requisitar que as corporações se comportem de acordo com normas sociais ou encarem as consequências.

⁹ Termo em inglês utilizado para definir várias noções: controle, fiscalização, prestação de contas.

A Comissão das Comunidades Europeias representa e defende os interesses da comunidade europeia, ou seja, da UE. Propõe legislações, orientações ou programas de ação e é responsável por efetivar as decisões do Parlamento Europeu e do Conselho da UE. Em 18 de julho de 2001, a Comissão Europeia apresentou um Livro Verde, denominado 'COM2001 366 final', que abordava a promoção de um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas.

Nesse sentido, Livro Verde (*Green Papers*), segundo o *Oxford English Dictionary*, é "[...] um relatório preliminar de propostas governamentais publicadas para estimular a discussão¹⁰". Amplamente conhecido no Reino Unido, os Livros Verdes fomentam debates sobre determinado assunto, mas sem obrigatoriedade de ação. O Livro Verde (COM2001 366 final) traz a discussão sobre RSC, gestão de recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, direitos humanos, gestão integrada de RSC, relatórios, dentre outros.

Segundo o referido *Green Paper*, em 1993, o Presidente da Comissão Europeia, Jacques Delors, fez um pedido às empresas no sentido de lutarem contra a exclusão social que resultou em forte mobilização e criação de redes europeias formadas por empresas. Nos anos 2000, o Conselho Europeu de Lisboa formulou apelo pela responsabilidade social do meio empresarial no que tange "[...] às melhores práticas em matéria de aprendizagem ao longo da vida, organização do trabalho, igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável¹¹" (COM, 2001).

A UE se interessa e incentiva debates sobre a RSC visando atingir o objetivo estratégico definido em Lisboa (COM, 2001): transformar-se em uma economia baseada no conhecimento de modo mais dinâmico, sendo capaz de garantir um "[...] crescimento econômico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social" (COM, 2001, p. 03). Segundo o Livro Verde (2001, p. 04), a responsabilidade social das empresas é essencialmente:

[...] um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. Numa altura em que a União Europeia procura identificar os seus valores comuns através da adoção de uma Carta dos Direitos Fundamentais, são

¹⁰ Cf.: Disponível em: <https://www.oed.com/>. Acesso em: 25 mar. 2020.

¹¹ Cf.: Disponível em: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2001/PT/1-2001-366-PT-F1-1.Pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.

cada vez mais numerosas as empresas europeias que reconhecem de forma gradualmente mais explícita a responsabilidade social que lhes cabe, considerando-a como parte da sua identidade. Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afetadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados.

Assim, o conceito de RSC com base voluntária se coaduna ao conceito de *stakeholders* e se interliga aos direitos fundamentais na UE, através da Carta dos Direitos Fundamentais. Outro importante aspecto do Livro Verde de 2001 está na necessidade de apresentação de relatórios de informação social e ambiental. Algumas empresas já apresentam relatórios anuais, todavia, além da voluntariedade, as abordagens são muito diversificadas. O Livro Verde, portanto, afirma que, para que esses relatórios sobre RSC se revelem úteis, importa chegar a um consenso global quanto ao tipo de informação, formato e confiabilidade do processo de avaliação e auditoria.

Em 2002, a Comissão Europeia (COM 2002/0347) adotou novo documento sobre a RSC, qual seja, a Comunicação da Comissão relativa à responsabilidade social das empresas: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável. Nessa Comunicação, criou-se o Fórum Multilateral sobre RSE à escala da UE, no sentido de melhorar o diálogo entre empresas e *stakeholders*.

Conforme Maia (2019), nenhum consenso foi atingido em 2002 e apresentou-se apenas a visão negocial de CSR, como a integração voluntária de considerações ambientais e sociais nas operações das empresas, requerimentos legais e obrigações contratuais. Dessa maneira, apesar das ambições iniciais da Comissão Europeia (desde o Livro Verde de 2001) e do Parlamento Europeu, nenhum progresso foi atingido no estabelecimento de um *Framework* regulatório para o tema da responsabilidade social corporativa.

Em 2006, o Parlamento Europeu não aprovou as conclusões da Comissão Europeia nem do Fórum Multilateral, adotando a Resolução, de 13 de março de 2007, *a Corporate Social Responsibility: a new partnership* (2006/2133 (INI)¹²). A Resolução afirma, dentre muitos aspectos, que o aumento da responsabilidade social e ambiental das empresas, associada ao princípio da responsabilidade das empresas, representa um elemento essencial do modelo social europeu, da estratégia da Europa para o

¹² Cf.: Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007IP0062>
Acesso em: 20 abr. 2020.

desenvolvimento sustentável e para responder aos desafios sociais da globalização económica.

Congratula o Relatório com a tendência, nos últimos anos, de empresas maiores publicarem relatórios sociais e ambientais voluntários e observa que, embora o número desses relatórios tenha aumentado desde 1993, agora se tornou bastante estático, e que apenas uma minoria dos relatórios utiliza normas e princípios internacionalmente aceites, abrange toda a cadeia de abastecimento da empresa ou envolve monitorização e verificação independentes.

No ano de 2010, a Comunicação ‘Uma política industrial integrada para a era da globalização’ COM (2010) 614¹³, indicou que apresentaria nova iniciativa sobre CSR, a qual foi marcada para o final de 2011. Em 25 de outubro de 2011, a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Económico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões apresentou uma estratégia renovada da União Europeia para 2011-2014 sobre responsabilidade social das empresas (COM/2011/0681¹⁴).

Para Maia (2019), a nova estratégia reformula a definição de CSR adotada pela Comissão, uma vez que a CSR não é mais um “conceito segundo o qual as empresas integram preocupações sociais e ambientais nas suas operações, de modo voluntário”, passando agora a ser “a responsabilidade das empresas pelo impacto que tem na sociedade”. Outrossim, a Comunicação 2011 – 681 previa vários tópicos e subtópicos sobre a matéria, indicando que, inicialmente, todas as grandes empresas europeias até o ano limite de 2014 deviam seguir ao menos um conjunto de princípios e diretrizes ao desenvolver sua política de CSR, podendo escolher entre o Pacto Global da ONU, Diretrizes da OCDE sobre Empresas Multinacionais, ou a ISO 26000¹⁵.

Tanto a Diretiva 2013/34/UE quanto a Diretiva 2014/95/UE¹⁶, ambas do Parlamento Europeu e do Conselho, tratam sobre relatórios financeiros e não

¹³Cf.: Disponível em: <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0614:FIN:EN:PDF> Acesso em: 13 mar. 2020.

¹⁴ Cf.: Disponível em: <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20110681.do> Acesso em 15 mar. 2020

¹⁵ Serão estudados no próximo subcapítulo (2.3.1) deste trabalho.

¹⁶Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ENPT/TXT/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>. Bem como em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>. Em ambas as consultas, o acesso ocorreu em 10 de abril de 2020.

financeiros das empresas. Na Diretiva 2014/95/UE, estabelece-se que, nas resoluções de 6 de fevereiro de 2013, intituladas, respectivamente: ‘Responsabilidade social das empresas: comportamento responsável e transparente das empresas e crescimento sustentável’ e ‘Responsabilidade social das empresas: promoção dos interesses da sociedade e via para uma retoma sustentável e inclusiva’, o Parlamento Europeu reconheceu a importância de as empresas divulgarem informações sobre a sustentabilidade, no que concerne aos fatores sociais e ambientais, a fim de identificar os riscos para essa mesma sustentabilidade e aumentar a confiança dos investidores e consumidores. A diretiva ainda considerou que a divulgação de informações não financeiras é vital na gestão da mudança para uma economia global sustentável, combinando a rentabilidade a longo prazo com a justiça social e a proteção do ambiente.

A Diretiva da União Europeia, de 2014, incentivou todas as empresas a prepararem relatório de sustentabilidade e de RSC. A partir dela, as empresas na Europa têm de fazer reportes através de relatórios não apenas financeiros. Como muitas empresas do mundo fazem parte de alguma estrutura da cadeia produtiva de empresas na Europa, tem-se que essa Diretiva foi muito importante para impulsionar a necessidade de as empresas reportarem e elaborarem relatórios não apenas financeiros. Nesse sentido:

A fim de reforçar a coerência e a comparabilidade das informações não financeiras divulgadas em toda a União, certas grandes empresas deverão elaborar uma demonstração não financeira que contenha informações relativas, pelo menos, às questões ambientais, sociais e relacionadas com os trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno. Essa demonstração não financeira deverá incluir uma descrição das políticas, dos resultados e dos riscos associados a essas questões, e deverá ser incluída no relatório anual de gestão da empresa em causa. A demonstração não financeira deverá incluir também, se relevante e proporcionado, informações sobre os processos de diligência devida aplicados pelas empresas, nomeadamente no que se refere às cadeias de abastecimento e de subcontratação, a fim de identificar, prevenir e mitigar os efeitos adversos reais e potenciais (UE, 2014, p. 330 - 333) (grifos da autora).

Dessa maneira, a Diretiva afirma que as grandes empresas que excedam o critério do número médio de 500 empregados durante o exercício financeiro devem incluir no seu relatório de gestão uma demonstração não financeira que contenha informações para uma compreensão da evolução, desempenho, posição e impactos de atividades relacionados a critérios não financeiros: ambiental, social, laboral, direitos humanos, combate à corrupção e tentativas de suborno.

De acordo com Maia (2019), a sobredita Diretiva adota o princípio do ‘cumpra-ou-explique’ (*comply or explain*): se a empresa não tiver ações em relações a uma ou mais das questões citadas, o relatório consolidado deve conter uma explicação clara e ponderada sobre o não cumprimento, e, ainda, o relatório não-financeiro é obrigatório. A sucessão de abordagens voluntárias revelou que menos de 10% das grandes companhias europeias disponibilizavam relatórios com informações sociais e ambientais, relevando a necessidade de uma estrutura coercitiva.

A UE adotou a diretiva, ao invés de regulação, no sentido de os estados-membros ajustarem suas legislações nacionais. A Diretiva 2014 não prevê nenhum tipo de sanção pelo descumprimento, mas indica que os Estados-membros são responsáveis por implementar procedimentos que garantam o cumprimento. Assim, “[...] os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva¹⁷” (UE, 2014).

Em uma comparação de implementação da Diretiva de Relatórios não financeiros da União Europeia, Jeffery (2017) aponta que Reino Unido, Itália e Alemanha estão em conformidade com a exigência dos relatórios sobre ESG prescritos pela Diretiva. A diferença entre eles é que o Reino Unido e Alemanha separam ‘questões sociais’ e ‘trabalhadores’, dando maior ênfase para cada aspecto.

A França adotou abordagem mais abrangente no sentido de exigir informações também sobre o impacto da empresa, mas não previu sanções mais severas pelo descumprimento. No Reino Unido e na Alemanha, é uma ofensa criminal por parte dos diretores não preparar e publicar relatórios de informações não financeiras. Logo, as consequências do não cumprimento variam entre as jurisdições de penalidades monetárias administrativas (Itália) para a prisão (Alemanha), uma vez que a Diretiva afirma que o Estado-membro é responsável por implementar procedimentos específicos para garantir conformidade (JEFFERY, 2017).

Segundo Maia (2019) e a pesquisa da *Alliance for Corporate Transparency* (2019), os primeiros balanços dos resultados de 2018 não são positivos: analisando 100 empresas dos setores de energia, extração, tecnologia de informação, comunicação e saúde, conclui-se que a maioria menciona em seus relatórios a importância das questões ambientais e sociais, mas, na maior parte das vezes, não

¹⁷Cf.: Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>. Acesso em: 15 abr. 2020.

há informações claras sobre os problemas concretos, metas propostas e principais riscos de cada atividade.

Ademais, a exigência dos relatórios não financeiros (ESG) na UE, apesar do importante impulso dado pela Diretiva 2014 (que entrou em vigor em 2018), no sentido de cada Estado-membro implementar legislações sobre a matéria (exigência de relatórios não financeiros), ainda não há uniformidade sobre o assunto no bloco europeu. Outrossim, não há especificidade em nível maior (a nível de União Europeia) nem uniformidade quanto às sanções para o não cumprimento.

2.2.1 Papel da Organização das Nações Unidas e suas normativas

Estudar o papel da ONU e suas normativas quanto à matéria da RSC é, a princípio, investigar as interconexões entre direitos humanos e empresas. A ONU, em 1972, publica a Resolução nº 1.721 do Conselho Econômico e Social para estudos sobre o papel de grandes empresas nas relações internacionais e, em 1974, cria a Comissão sobre Empresas Transnacionais e um centro independente para formular políticas e código de conduta envolvendo empresas transnacionais e direitos humanos.

Importante destacar que, em 1976, a OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico¹⁸), através do Comitê de Investimento Estrangeiro e Empresas Multinacionais, estabeleceu Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, tendo as Diretrizes feito parte dela e sido adotadas para incentivarem o investimento entre os países membros da OCDE na década de 1970, descrevendo padrões voluntários para uma responsabilidade empresarial no tocante aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente, dentre outros. Desde a adoção em 1976, já sofreram algumas alterações em razão das evoluções acontecidas, incluindo a globalização.

Ressalte-se, por oportuno, que, no ano de 1976, a OIT também adotou documento internacional sobre o tema, qual seja: Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Pacto Social, cujo objetivo consistia em:

¹⁸ Fundada em 30 de setembro de 1961, cuja sede se localiza na França, para estimular o progresso econômico e o comércio mundial, é um fórum composto por 37 países-membros, nos quais a maioria possui IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) considerado elevado.

[...] incentivar as empresas multinacionais a contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações, tendo em mente as resoluções das Nações Unidas que preconizam a instauração de uma nova ordem econômica internacional (OIT, 1976).

Dentre as prioridades contidas na Declaração Tripartite de 1976 (revisada nos anos 2000) estão: promoção do emprego, igualdade de oportunidades e tratamento, estabilidade do emprego, formação, condições de trabalho, liberdade sindical e negociação coletiva. A Declaração não possui efeito jurídico vinculante, salvo disposições presentes em convenções da OIT obrigatórias para os Estados-membros que as tenham ratificado (OIT, 1976).

Em 1999, através de um discurso proferido no Fórum Econômico Mundial, em Davos, o Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, propôs elaborar um pacto global para humanizar a globalização, devido a influência e importância das empresas e a ausência de um órgão global que coordenasse suas ações. Sob esse norte de ideias, mister se faz destacar:

Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil membros, entre empresas e organizações, distribuídos em 69 redes locais, que abrangem 160 países.

A definição supramencionada faz parte da descrição do Pacto Global visando a uma mudança profunda da gestão mundial de negócios. Inicialmente, contava com 9 (nove) princípios e, em 2004, foi adicionado o décimo, os quais estão relacionados aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção. Atualmente, o Pacto Global é formado por 10 princípios universais, oriundos da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) (1948), Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998), Declaração do Rio sobre Meio ambiente e desenvolvimento (1992) e da Convenção das Nações Unidas contra a corrupção (2003).

Em seu primeiro princípio, o Pacto Global impõe que as empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegurar-se de sua não participação em violações a esses direitos. Quanto à temática do trabalho, destacam-se: liberdade de associação, negociação coletiva,

eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, abolição do trabalho infantil e a discriminação no emprego (princípios 03,04,05 e 06).

Quanto ao meio ambiente, as empresas devem apoiar uma abordagem preventiva, desenvolver iniciativas para promover responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento (difusão) de tecnologias ambientalmente amigáveis (princípios 07, 08 e 09). E, por fim, o princípio 10 trata sobre a necessidade de as empresas combaterem a corrupção em todas as suas formas, inclusive em relação à extorsão e propina.

As empresas podem ser signatárias do Pacto Global e o Brasil possui mais de 1.100 (uma mil e cem) empresas-membros entre participantes e signatárias. Dentre elas, importante citar o caso de uma mineradora. O desastre de Brumadinho aconteceu após anos de situação semelhante em Mariana e as organizações (dentre elas, Conectas Direitos Humanos¹⁹) afirmam ser um caso sem precedentes de má conduta corporativa e o pior acidente de trabalho da história do Brasil. “Tal método de fazer negócios está em conflito com os princípios e o espírito do Pacto Global” (CONECTAS DIREITOS HUMANOS, 2019, [s/p]). A empresa fazia parte do Pacto Global e, após pressão de organizações da sociedade civil em razão dos desastres no Rio Doce e Brumadinho, a própria empresa pediu o desligamento.

Cumpra também citar nesse rol de recomendações da ONU (não consideradas as normas de Direito Internacional) os princípios orientadores que se coadunam com as intenções do Pacto Global, ou seja, são complementares. Em 2005, John Ruggie foi nomeado como representante especial para empresas e direitos humanos, em razão da sua forte atuação na formulação do Pacto Global dos anos 2000. Em 2008, fora apresentado o tripé *Protect, Respect and Remedy* (Proteger, respeitar e remediar) e, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os *Guiding Principles*, que são os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Os princípios se resumem em: o dever do Estado de proteção aos direitos humanos (01 a 10); a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos (11 a 24) e o acesso a mecanismos de reparação (25 a 31), cujos princípios se aplicam a todos os Estados e todas as empresas, tanto transnacionais como de qualquer tipo.

No rol de tentativas da ONU para proteger, respeitar e remediar os direitos humanos, especialmente contra violações cometidas por empresas e no âmbito

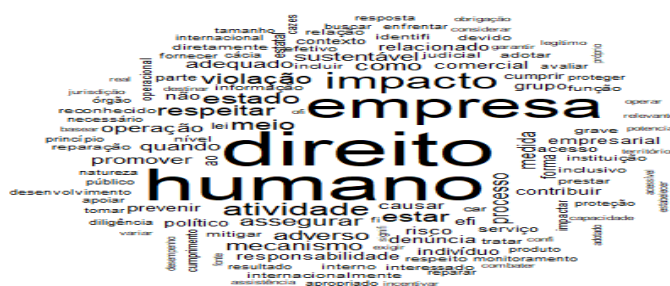
¹⁹ Cf.: Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/exclusao-vale-do-pacto-global>. Acesso em: 31 mar. 2020.

internacional, surgem os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio (de 2000 a 2015), através de 08 objetivos, e, em seguida, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODSs) (agenda 2030) como um *framework* holístico, com 17 objetivos, 169 metas e 232 indicadores aprovados para acompanhamento.

A UE se comprometeu a incentivar a Agenda 2030 e passou a figurar nas 10 prioridades da Comissão Europeia, que definiu sua abordagem estratégica em 2016 através da Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Próximas etapas para um futuro europeu sustentável - Ação europeia para a sustentabilidade” COM (2016).

Para Maia (2019), quando a obrigação de entregar relatórios não-financeiros entrou em vigor, os ODSs já se apresentavam como tendência consolidada no tratamento das responsabilidades globais, sendo o setor privado um catalista para a execução dos ODSs, justificando a interligação com outras diretivas e princípios já em uso.

Figura 4. Nuvem de palavras do Framework ONU.



Fonte: Figura autoral.

A figura criada pela autora demonstra que os princípios contidos no Pacto Global, os Princípios Orientadores sobre empresas (Ruggie) e os ODSs se entrelaçam na tentativa de proteção dos direitos humanos nas atividades empresariais. A figura conhecida como nuvem de palavras representa de forma gráfica o agrupamento de palavras-chaves presentes nos 3 documentos citados com os respectivos princípios específicos, evidenciando que, quanto maior e mais centralizada estiver a palavra na nuvem, maior é o grau de utilização dentro dos princípios.

À luz dessa compreensão, percebe-se que ‘direito humano’ está centralizado e em maior tamanho do que qualquer outra palavra, demonstrando, assim, a preocupação da ONU com os direitos mais inerentes ao ser humano na relação com

as empresas. Apesar de a palavra ‘empresa’ aparecer antes de ‘direitos humanos’, na nomenclatura de “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, ao fazer a análise através da ferramenta de nuvem de palavras, tem-se que ‘direitos humanos’ tem maior destaque do que ‘empresa’.

Todos os princípios e tentativas acima descritos, oriundos da ONU, OIT e OCDE, formando um *framework* interligando empresas, direitos humanos e sustentabilidade, na verdade, são apenas guias sugestivos para as empresas, resumidamente, protegerem os direitos humanos, respeitarem e remediarem as consequências do não cumprimento. Todavia, não existem sanções em caso de não cumprimento. Por todas essas razões, retomam-se as preocupações em razão da voluntariedade do instituto.

2.2.2 ISO 26000 e NBR 16001

A *International Organization for Standardization* (Organização Internacional de Normalização) é organização internacional não governamental independente, associada a 165 organismos de normalização nacionais. Fundada em 1946, em Londres, por especialistas, para compartilhar conhecimento e desenvolver normas internacionais voluntárias como soluções para desafios globais.

Sobre a RSC, a ISO 26000, datada de novembro de 2010, apresenta diretrizes sobre o tema, tendo sido elaborada por meio de um processo multi-partite envolvendo especialistas de muitos países e organizações internacionais de diversos âmbitos: governo, indústria, trabalhadores, organizações não governamentais, serviços, suporte, pesquisa, academia e outros.

A ISO 26000, apesar de sua importância técnica para guiar as empresas e uniformizar as atividades empresariais sobre responsabilidade social corporativa, não é apropriada para fins de certificação nem para uso contratual ou regulatório. Serve como guia globalmente relevante para empresas e apresenta conceitos, termos e definições importantes na área.

A seção 03 da ISO 26000 traz a compreensão da RSC por meio de histórico, tendências atuais e características. Em síntese, o termo ‘responsabilidade social corporativa’ foi amplamente utilizado na década de 1970 e reflete as expectativas da sociedade em um momento específico, as quais são passíveis de mudança: “[...]”

conforme as preocupações da sociedade mudam, suas expectativas em relação a organizações também mudam para refletir suas preocupações²⁰”.

A seção 04 destaca orientações sobre os sete princípios da responsabilidade social: *accountability*, transparência, comportamento ético, respeito pelo interesse das partes interessadas (*stakeholders*), respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos.

Accountability (4.2) convém que a organização preste contas e se responsabilize por “[...] impactos de suas decisões e atividades na sociedade, no meio ambiente e na economia, especialmente consequências negativas”. Tal princípio diz respeito à prestação de contas. A transparência (4.3) impõe que a empresa divulgue de forma clara, precisa e completa suas políticas, decisões e atividades, bem como seja responsável também por seus impactos conhecidos e prováveis na sociedade e meio ambiente (ISO, 2010).

Comportamento ético (4.4), de acordo com a ISO 26000, baseia-se nos valores de honestidade, equidade e integridade, os quais implicam na preocupação com pessoas e meio ambiente como compromisso de lidar com o impacto de suas atividades e decisões nos interesses das partes interessadas (*stakeholders*). O respeito pelos interesses das partes interessadas (4.5) informa que, apesar de os objetivos de uma organização se limitarem aos interesses de seus proprietários, conselheiros, clientes ou associados, outros indivíduos ou grupos também podem ter direitos, reivindicações ou interesses específicos que devem ser levados em consideração. O respeito pelos direitos humanos (4.8) orienta que a organização respeite e reconheça tanto sua importância como sua universalidade (ISO, 2010).

Além dos princípios retrocitados, a ISO 26000 indica sete temas centrais: direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operação, questões relativas ao consumidor e envolvimento e desenvolvimento da comunidade. O reconhecimento desses temas, numa visão holística e de maneira interdependente, orbita ao redor da governança organizacional (ISO, 2010).

O Brasil, através da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), teve grande importância na criação da ISO 26000 liderando grupo de trabalho para criação

²⁰ A noção inicial da responsabilidade social era centrada em atividades filantrópicas, como doações a instituições beneficentes. Temas como práticas de trabalho e práticas leais de operação surgiram há mais de um século. Outros temas, como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor e combate à fraude e à corrupção, foram acrescentados ao longo do tempo, conforme foram recebendo maior atenção (ISO, 2010).

dessa diretriz. Assim, Maia (2019) pontua que a norma vai além de meramente uniformizar o entendimento de responsabilidade social, pois também facilita a criação de rotinas administrativas e práticas condizentes com a responsabilidade social, o que permite à academia apontar elementos distintos de um padrão de sistema de gerenciamento presente na norma.

O Brasil possui, desde 2004, a NBR16001 sobre RSC e sistema de gestão. A referida norma foi republicada em 2012 baseada na ISO 26000. Desse modo, tanto a norma NBR16001 influenciou a feitura da ISO 26000 quanto foi influenciada e revisada após sua publicação. Ela estabelece requisitos mínimos relativos ao sistema de gestão da RSC no sentido da organização formular e implementar políticas que levem em conta “[...] as exigências legais, compromissos éticos e preocupação com a promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável, além da transparência das suas atividades” (ISO, 2010).

Outrossim, a NBR 16001 é aplicável a todos os tipos e portes de organização e utiliza o entendimento amplo de RSC aproximado ao de desenvolvimento sustentável com a preocupação das partes interessadas. A norma também se propõe a esclarecer que o atendimento aos seus requisitos não significa que a organização é socialmente responsável, mas que possui sistema de gestão de responsabilidade social. Importante destacar que tal norma possui auditabilidade, ou seja, é estruturada em requisitos buscando a certificação de seu sistema de gestão de RSC junto a uma organização externa.

2.2.3 Tratado vinculante sobre direitos humanos e empresas

Apesar do *framework* da ONU sobre direitos humanos e empresas já referenciados no subcapítulo 2.3.2 e suas respectivas importâncias na defesa dos direitos humanos e desenvolvimento sustentável com foco nos *stakeholders*, a questão da voluntariedade ainda é muito importante e problemática. Uma solução para a falta de sanção para as empresas violadoras de direitos humanos (decorrentes de suas atividades), uma vez que não existe sanção em nível internacional, é a existência de um instrumento vinculante sobre a matéria.

De acordo com Zubizarreta (2021), um dos grandes obstáculos para erradicar as violações de direitos humanos cometidas por Empresas Transnacionais (ETNs) é justamente elas não estarem comprometidas com a criação de novas normas

vinculantes em nível internacional que sirvam para enfrentar abusos de poder corporativo. Em nível global, não existem instrumentos jurídicos eficazes para controlar os impactos sociais, econômicos, trabalhistas, ambientais e culturais das atividades econômicas transnacionais. As obrigações das grandes empresas, em matéria de direitos humanos, referem-se a legislações nacionais desregulamentadas e flexibilizadas e que, em termos gerais, dispõem de estruturas judiciais e administrativas incapazes de fazer cumprir as disposições legais de que dispõem.

Em razão do frágil *framework* internacional da ONU e demais Organizações Internacionais, existiria avanço quanto à responsabilidade social corporativa caso existisse um tratado vinculante sobre empresas e direitos humanos. Esse assunto vem sendo debatido na ONU desde 2014, conforme destaca Zubizarreta (2021, p. 56):

Já foi demonstrado que a fragilidade manifesta do direito internacional dos direitos humanos não pode servir de contrapeso à força do direito corporativo global. Muito menos, se for abandonada qualquer possibilidade de avançar efetivamente neste caminho - cuja expressão máxima atual é o tratado vinculante sobre empresas e direitos humanos que vem sendo debatido na ONU desde 2014 - e a *soft law* for assumida acriticamente. O suave e o declarativo, tendo como bandeira os Princípios Orientadores, não podem representar um verdadeiro avanço no controle regulatório das grandes corporações, pois a assimetria entre a força da *lex mercatória* e a fragilidade dos acordos voluntários se consolida como o elemento central do o suposto regulamento.

Em 2016, aprofundaram-se as discussões de conteúdo e fragilidade de marcos internacionais para evitar desastres. Os princípios orientadores estabelecem um *framework* básico sob o qual desenvolvimentos posteriores devem ser construídos, mas não solucionam as principais lacunas normativas que permitem a consistente e sistemática violação de Direitos Humanos por ETNs ao redor do globo (ROLAND, 2018).

Nessa tentativa de oferecer respostas para as graves violações aos Direitos Humanos cometidas pelas empresas, a exemplo do Caso do Rana Plaza, Brumadinho, Tânger²¹, a ONU discute a implementação e viabilização de um tratado vinculante para ETNs, todavia, os interesses conflitantes apresentados pelos países interessados relevam dificuldades em sua rápida consolidação. Dessa forma, Maia (2019) considera, ao menos em perspectiva internacional, que a solução de *hard regulation* ainda é inviável.

²¹ Em fevereiro de 2021, aconteceu um grave acidente numa oficina clandestina em Tânger (Marrocos) e pelo menos 26 trabalhadores faleceram. A fábrica informal não atendia aos requisitos de segurança.

2.2.4 Solução francesa para a matéria

Due diligence significa devida diligência (empenho, zelo, cuidado). Segundo a ISO 26000, é um “processo abrangente e proativo que consiste em identificar os impactos sociais, ambientais e econômicos negativos reais e potenciais das decisões e atividades de uma organização, ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade organizacional, visando evitar ou mitigar esses impactos”.

Em fevereiro de 2017, a França aprovou lei estabelecendo a devida ou dever de diligência ao incluir dois novos artigos no *Code de Commerce* (L225-104 e L225-105) buscando implementar um modelo legal para as empresas domiciliadas em solo francês a ser executado através de um plano de vigilância, visando identificar riscos e prevenir graves violações aos direitos humanos no âmbito da empresa.

A inovação francesa é dirigida a empresas de grande porte que realizem a totalidade ou parte da sua atividade no território francês, as quais devem adotar mecanismos para a prevenção desses direitos em toda a cadeia de abastecimento. Para além, também as operações de outras empresas sob o controle dessas corporações e de fornecedores e empresas subcontratadas com as quais essas corporações tenham uma “[...] relação comercial estabelecida” (EUROPEAN COALITION OF CORPORATE JUSTICE, 2017, p. 03). Dessa maneira, a legislação francesa inova ao prescrever obrigações de ‘dever de diligência’ ao longo de toda a cadeia produtiva com a possibilidade de responsabilização de empresas francesas de grande porte por fatos acontecidos além do território nacional (multinacionais).

Nesse sentido, Zubizarreta (2021) afirma que o conceito de *due diligence*, apesar de ter nascido associado à evolução do discurso da responsabilidade social empresarial, evolui de maneira semelhante. Ainda na perspectiva do aludido autor, na interpretação dominante que vem dos princípios orientadores, o dever de respeitar os direitos humanos ainda recai sobre as empresas e a capacidade de protegê-los sobre os Estados nacionais, todavia, não se aprofunda a criação de novas obrigações internacionais, mas avança em um aprimoramento discursivo que remete a um labirinto jurídico de regulamentações. Nos últimos anos, porém, foram apresentados diversos desenvolvimentos regulatórios que partiram da ideia de *due diligence* para expandi-la e tentar avançar, ainda que timidamente. Assim:

Vale la pena destacar, entre ellas, la Iniciativa Suiza, descartada tras votación en referéndum a finales del año pasado; el Centro Catalán, cuyo proceso de tramitación parlamentaria está paralizado por el proceso electoral; así como las primeras versiones, que luego se fueron descafeinando, de la ley francesa sobre el deber de vigilancia. Aún con sus limitaciones, estos ejemplos pueden servir de guía sobre los ejes en los que podría basarse una regulación eficaz, además de ilustrar las barreras que se interponen desde los gobiernos y las grandes compañías a la creación de un marco normativo efectivo para garantizar los derechos humanos y frenar la crisis socioecológica (ZUBIZARRETA, 2021, p. 58).

Apesar das inovações no âmbito da RSC, especialmente no que tange à *due diligence* pela Europa, todas formam um importante arcabouço que serve de guia para as empresas, mas não significam um marco normativo para garantir a efetividade de direitos humanos. Em 10 de março de 2021, houve atualização sobre o assunto quando foi aprovado no Parlamento Europeu a resolução sobre a devida diligência empresarial em matéria de direitos humanos e meio ambiente. Dessa maneira, em breve, será publicada uma diretiva sobre o assunto, centralizando o conceito de *due diligence* como proposta.

Para Zubizarreta (2021), o Parlamento Europeu se congratula por esta atual resolução significar o fim da impunidade para as empresas que causam danos ao planeta ou às pessoas, uma vez que a introdução de regras vinculativas sobre a devida diligência obrigaria as empresas a identificar, abordar e corrigir impactos adversos potenciais ou efetivos sobre os direitos humanos, o meio ambiente e a boa governança em sua cadeia de valor.

Ainda na concepção de Zubizarreta (2021), no domínio das organizações não governamentais, a *European Coalition for Corporate Justice* (ECCJ) avaliou positivamente a iniciativa e, ao estabelecer que a Comissão terá que avançar, considera que este relatório envia um forte sinal à Comissão Europeia sobre os elementos-chave que o Parlamento Europeu espera na próxima legislação.

Dessa maneira, as legislações sobre RSC, através da implementação do *due diligence* (a exemplo da França) em toda a cadeia produtiva, inclusive para empresas francesas que atuem fora do território nacional, traduzem grandes inovações para os direitos humanos e empresas. Do mesmo modo, o Procedimento de Iniciativa Legislativa (INL) 2020/2129²² (Iniciativa – Art. 47 do Regimento Interno – Lara Wolters) sobre dever de vigilância e responsabilidade corporativa, cuja proposta de Resolução

²² Cf.: Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_ES.html#title1. Acesso em: 01 abr. 2020.

do Parlamento Europeu ocorreu em março de 2021, representa também um avanço sobre o tema.

Na proposta aprovada, o Parlamento Europeu solicita que apresente sem demora injustificada uma proposta legislativa sobre a devida diligência obrigatória na cadeia de abastecimento. A proposta considera, ainda, que, se a devida diligência for aplicada em sua totalidade, as empresas se beneficiarão, a longo prazo, de uma melhor conduta empresarial, com foco na prevenção ao invés da reparação de danos. Se a futura legislação para as empresas europeias sobre diligência devida e responsabilidade corporativa tiver efeitos extraterritoriais, afetará o desenvolvimento social, econômico e ambiental dos países em desenvolvimento e suas perspectivas de alcançar seus objetivos de desenvolvimento sustentável, considerando que este impacto significativo pode contribuir para a realização dos objetivos da política da União em matéria de desenvolvimento (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

A proposta considera, também, que, segundo estatísticas da OIT (2019), no mundo existem cerca de 25 milhões de vítimas de trabalho forçado, 152 milhões de vítimas de trabalho infantil, 2,78 milhões de mortes por doenças relacionadas ao trabalho no ano e 374 milhões de acidentes de trabalho não fatais por ano. Por sua vez, a OIT elaborou uma série de convenções para proteger os trabalhadores, mas sua aplicação continua deixando a desejar, especialmente, nos mercados de trabalho dos países em desenvolvimento; e os direitos laborais, sociais e econômicos fundamentais estão consagrados em vários tratados e convenções internacionais de direitos humanos, como o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, as normas laborais fundamentais da OIT e a Carta Social Europeia. Com efeito, todas as reflexões aqui apresentadas e insertas na novel Proposta do Parlamento Europeu (2021):

Considera que as normas voluntárias de devida diligência têm limitações e não fizeram progressos significativos na prevenção do comprometimento dos direitos humanos e do meio ambiente, nem viabilização do acesso à justiça; considera que a União deve adotar com urgência requisitos vinculativos para que as empresas identifiquem, avaliem, previnam, parem, mitiguem, monitorizem, comuniquem, tenham em conta, abordem e corrijam impactos adversos potenciais ou efetivos nos direitos humanos, no ambiente e na boa governação no seu valor corrente.

Nesse diapasão, o *framework* baseado em *soft law* sobre RSC e o dever de diligência não apresentam tantos resultados satisfatórios em razão da voluntariedade do instituto. Assim, a Proposta considera que, no âmbito de qualquer futuro quadro

obrigatório de *due diligence*, deve ser amplo e abranger todas as grandes empresas regidas pela legislação de um Estado-membro. Para Zubizarreta (2021), a nova diretiva europeia sobre *due diligence* e a sua regulamentação nesse arcabouço vem padronizar o unilateralismo:

Es decir, que aunque se avanza en la creación de normas vinculantes, estas no están relacionadas con el cumplimiento del derecho internacional de los derechos humanos, sino que se vinculan a la elaboración, revisión y actualización de los planes empresariales sobre los riesgos relativos a los derechos humanos ²³.

Sob esse norte de ideias, pode-se dizer que, embora se visualizem avanços na criação de regulamentos vinculantes, estes não estão relacionados ao cumprimento do direito internacional dos direitos humanos, mas à elaboração, revisão e atualização dos planos de negócios sobre riscos relacionados aos direitos humanos.

2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC) NO BRASIL: DIRETRIZES NACIONAIS

Em 21 de novembro de 2018, foi publicado o Decreto nº 9.571 que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. O artigo 1º afirma que o decreto é para médias e grandes empresas, incluídas as multinacionais com atividades no país. E as empresas de pequeno e médio porte não poderão cumprir também? Analisando criticamente a legislação, o § 2º afirma que as Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas. Logo de início tem-se a voluntariedade da legislação. A lei desobriga as empresas de seu cumprimento? A legislação é um avanço para o país ao abordar um assunto tão controvertido, todavia, já em seu primeiro parágrafo, torna-se frágil em razão do seu caráter voluntário.

O que causa estranheza é que, em seu artigo 4º, está previsto que caberá às empresas o respeito: “I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários”; e “II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição” (BRASIL, 2018). Assim, como relativizar o respeito aos direitos humanos em razão da voluntariedade da norma? Ora, a dignidade da pessoa humana é fundamento constitucional da

²³ Cf.: Disponível em: <https://www.elsaltodiario.com/derechos-humanos/impunidad-corporaciones-ong-parlamento-europeo-diligencia-debida-cuando-unilateralidad-vuelve-norma>. Acesso em: 01 abr. 2020.

República Federativa do Brasil e os direitos humanos devem ser respeitados por todos, uma vez que os tratados internacionais sobre a matéria têm *status* constitucional ou supralegal.

No artigo 5º, caberá às empresas: monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa; divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como: a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas; b) as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 2018).

As diretrizes nacionais foram instituídas observando os princípios orientadores sobre empresa e direitos humanos da ONU (2011) que também são voluntários no âmbito internacional e demais normativas. Por isso, ratificam a necessidade de se divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e direitos humanos, quais sejam: Princípios Orientadores (ONU), Diretrizes para Multinacionais (OCDE) e as Convenções da OIT. Apesar de louvável iniciativa, o Decreto, além da voluntariedade (aspecto negativo), também não especifica a forma, instrumentos, mecanismos, critérios técnicos, por exemplo.

Conforme Maia (2019), o decreto pode ter efeito inverso, fragilizando o cumprimento de direitos humanos por empresas, ao assumir lógica empresarial e abordagem voluntária, mas, por outro lado, apesar dos recentes escândalos empresariais que vitimaram Brumadinho, as Diretrizes não foram citadas em comunicação alguma do Governo Federal em 2019: a falta de relevância do decreto na agenda governamental tende a lançá-lo ao esquecimento e ineficácia de suas previsões, reflexo, inclusive, da ausência de legitimidade social em sua elaboração (falta de consulta à sociedade civil e atingidos por violações aos direitos humanos).

2.4 O TODO E A PARTE: RSC E COMPLIANCE

A devida diligência ou diligência prévia (*due diligence*) tem conceituação tão pulverizada quanto o próprio conceito de responsabilidade social da empresa. Foram acontecendo evoluções e alterações no significado dos institutos em razão das mudanças também da sociedade de determinada época. Além dessa coincidência, tem-se que a devida diligência é um fator importante para tentar efetivar a

responsabilidade social da empresa. Tal dever de vigilância emerge como um dos mais atuais elementos para a temática, a exemplo das atuais normativas na UE (Relatório 2020/2129 INL – com recomendações à Comissão sobre a devida diligência da empresa e responsabilidade corporativa) e da novel legislação francesa sobre a devida diligência na cadeia de produção.

Partindo desses pontos, para efetivar o dever de diligência²⁴ e reforçar a dimensão organizacional da empresa, surge o *compliance* a fim de, conforme Frazão (2017²⁵), os controladores e os administradores estruturarem a empresa de forma compatível com as atividades da companhia e com os riscos por ela assumido. Ainda de acordo com Frazão (2017), torna-se necessário criar adequados sistemas de vigilância, supervisão e investigação (proteger, respeitar e remediar) para as atividades empresariais e é inequívoco o potencial do *compliance* para ampliar o núcleo básico do dever de vigilância a fim de que, junto ao dever de agir bem-informado, acrescente-se a obrigação de instituir e manter uma organização idônea para lidar com o risco assumido, inclusive quanto à prevenção de ilícitos.

Como forma de defesa da responsabilidade social da empresa, boa governança e defesa dos valores sociais da organização, o *compliance* surge como instrumento de efetivação, não apenas de RSC, mas também de direitos fundamentais através de uma mudança na cultura organizacional.

O conceito primário do instituto do *compliance* se vincula à expressão conformidade, ou seja, cumprimento de normas ou regras oriundas da regulação estatal – leis, decretos, portarias, instruções normativas ou autorregulação (quando há criação pela própria organização de políticas, procedimentos e normas de conduta). Nas abordagens acadêmico-jurídicas, é comum o *compliance* estar reduzido à conformidade normativa e pode ser justificado pelo estrangeirismo do termo (do verbo inglês *to comply*), não havendo tradução equivalente no português brasileiro. Nas legislações e literatura especializada de língua espanhola, fontes importantes

²⁴ O dever de diligência evolui atualmente para além do ‘apenas agir com zelo ou obediência’, para, segundo Frazão (2017), “[...] além da dimensão informacional, as dimensões organizacional e de resultado começam a se colocar como importantes parâmetros para a construção do conteúdo mínimo do dever de diligência e, conseqüentemente, para a identificação das hipóteses de responsabilidade de controladores e administradores pelo seu descumprimento”. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/dever-de-diligencia-15022017>. Acesso em: 01 abr. 2021.

²⁵ Cf.: Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/dever-de-diligencia-15022017>. Acesso em: 01 abr. 2021.

para os estudos nacionais, encontram o termo *compliance* como, por exemplo, ‘cumprimento’, ‘programa de cumprimento’ ou ‘programa de conformidade’²⁶.

Para Miller (2014, p. 02), a função de conformidade consiste em esforços que as organizações empreendem para garantir que os funcionários e outras pessoas associadas à empresa não violem regras, regulamentos ou normas aplicáveis. É uma forma de aplicação da lei internalizada que, se funcionar de forma eficaz, pode substituir, muito (embora não todas), as atividades de execução fornecidas pelo Estado.

Em consonância com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2020), a governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, ou seja, são as boas práticas de governança que convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, longevidade e o bem comum.

Segundo Mazzuoli e Castro (2017, p. 157-158), após a segunda guerra mundial e com a promoção do liberalismo econômico através de um capitalismo com nova roupagem, surge a teoria de alinhamento de interesses de todos os envolvidos na gestão empresarial e que tem como objetivo precípua o bem-estar e o sucesso da pessoa jurídica: a governança corporativa, que se caracteriza por possuir quatro princípios: transparência (*disclosure*), equidade (*fairness*), prestação de contas (*accountability*) e responsabilidade social corporativa (*compliance*). Compliance, portanto, é um apêndice da governança corporativa e sua origem vem da teoria da Administração e da Economia.

Estar em governança corporativa significa ter uma gestão transparente, especialmente com *stakeholders*, de maneira que as informações da empresa, não apenas acerca do desempenho financeiro, mas também aqueles intangíveis – ESG, sejam disponibilizadas para guiar o direcionamento. Quanto à equidade, considera-se que a gestão empresarial deve ser horizontalizada sempre que possível, ou seja, é necessária a dinâmica de igualdade e participação igualitária de todas as partes interessadas e comunidade.

²⁶ Vila (2013) e Coria (2020), por exemplo, usam *programas de cumplimiento*.

Compliance não são as regras em si, mas as regras que asseguram que outras regras sejam cumpridas. Para Carvalho (2020), a governança corporativa e os programas de *compliance* estão intimamente relacionados, ou seja, implementar, criar as condições de desenvolvimento e manter um efetivo programa de *compliance* é uma decisão de gestão e integra parcela relevante do modo como as companhias são geridas e como as decisões de gestão são tomadas.

Coimbra e Manzi (2008, p. 15) definem o *compliance* como “[...] dever de cumprir, estar em conformidade e fazer leis, diretrizes e regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório”. Com o *compliance* é criada uma cultura de integridade que permeia toda a organização e se espalha para fora dela também (comunidade).

Destarte, existem várias nomenclaturas sobre *compliance*, a depender da origem do conceito e conseqüente evolução: *compliance*, conformidade, integridade, gestão de risco e *compliance*, governança, risco e conformidade. Cunha e Kalay (2019, p. 12) preconizam que “se a integridade pública é o objetivo, a ética é a bússola e o *compliance* é o meio para alcançar esse objetivo.”

Existem diversas metodologias sobre os pilares (sustentáculo) do *compliance*. A primeira delas advém da *Federal Sentencing Guidelines Manual*²⁷, criado pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos da América (DOJ/US). As orientações americanas são regras que definem uma política uniforme para o sentenciamento de organizações condenadas nos tribunais federais dos Estados Unidos. Em 1991, a *US Sentence Commission*, que anualmente publicava guias para orientar juízes federais americanos através de parâmetros para proferirem sentenças no caso concreto, publica o manual chamado de *US Federal Sentence Guidelines* com um importante capítulo sobre o tema.

O capítulo 08 destaca que, caso a pessoa jurídica apresente um programa de *compliance*, ou seja, existindo conformidade normativa, haverá um fator atenuante. O juiz americano, com base no Manual citado, deveria analisar no caso concreto se a empresa em seu programa de *compliance* preencheria alguns requisitos, tais como: comprometimento da alta administração, política clara, código de conduta, comunicações e treinamentos e monitoramento contínuo do programa.

²⁷ Cf.: Disponível em: <https://www.ussc.gov/guidelines/2018-guidelines-manual-annotated>. Acesso em: 05 abr. 2021.

Assim, as empresas, especialmente norte-americanas, passaram a delimitar seus programas (autorregulados) de acordo com os requisitos formais constantes no Manual Federal, para que tivesse diminuída sua penalidade (multa, por exemplo) e auxiliasse na dosimetria da pena. Todavia, ressalta-se que os programas de *compliance* continuaram sendo voluntários.

Outros acontecimentos e fatos auxiliaram no surgimento do conceito de *compliance* utilizado atualmente, dentre eles, destaca-se o Caso Watergate (1973) e a publicação do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), em 1977, que pune empresas pela prática de suborno de agentes públicos estrangeiros (responsabilidade criminal da pessoa jurídica pela conduta corruptiva de forma transnacional). No ano de 2004, o Estado Americano alterou o *compliance program* para *ethics compliance program*. Nesse sentido, Cunha (2020) destaca que existem diversas gerações de *compliance* e essa mudança na estrutura regulatória americana em 2004 aconteceu para aproximar o *compliance* da ética empresarial e da teoria *stakeholder*.

Sobre as gerações, Cunha (2020) indica que o instituto possui três períodos. A primeira geração se inicia com a responsabilização criminal da pessoa jurídica nos Estados Unidos da América. Os grandes trustes que manipulavam a economia americana tinham grande poderio econômico e político. Em 1914, criou-se a *Clayton Antitrust Act*, criminalizando a formação de carteis e monopólios na economia americana. Os advogados auxiliavam empresas nas tomadas de decisões e foram integrados ao ambiente corporativo a fim de que essa autorregulação se tornasse uma realidade mais intensa e próxima do dia a dia dos trabalhadores e gestores.

Para Cunha (2020), a primeira geração de *compliance* tem base eminentemente jurídica e sem regularidade formal, já que não existiam requisitos para delimitar os pilares do *compliance*, por exemplo. A atividade de *compliance* era absolutamente espontânea. É o que Rabay (2021) denomina de primeira onda, ou seja, o *compliance* e a governança corporativa são convergentes, a palavra-chave é a incorporação de valores e há predominância da perspectiva do lucro, todavia, com bastante liberdade para a corporação.

A ‘comunicação de *compliance*’, apesar de já existir, era pouco influente e incipiente na primeira geração, em razão das fracas influências e acoplamentos estruturais (bilaterais, por exemplo, entre economia e política, política e direito, direito e economia), num mundo ainda não policontextualizado e globalizado. Os ultraciclos ainda não estavam acontecendo de maneira polivalente, mas já se faziam presentes.

Assim, a ‘comunicação de *compliance*’ nessa primeira geração já dava os primeiros passos para um Direito mais reflexivo.

Em 1991, a *US Sentence Commission*, que anualmente publicava guias para orientar juízes federais americanos através de parâmetros para proferirem sentenças no caso concreto, publicou o manual chamado de *US Federal Sentence Guidelines* com um importante capítulo sobre o tema. Esse acontecimento marcou a segunda geração para o referido autor (RABAY, 2021). Destaca-se, na norma, o fato de que se a pessoa jurídica apresentar um programa de *compliance*, haverá fator atenuante. O juiz americano, com base no Manual retrocitado, deveria analisar no caso concreto se a empresa em seu programa de *compliance* preencheria alguns requisitos, tais como: comprometimento da alta administração, política clara, código de conduta, comunicações e treinamentos e monitoramento contínuo do programa.

Desse modo, as empresas, especialmente norte-americanas, passaram a delimitar seus programas (autorregulados) de acordo com os requisitos formais constantes no Manual Federal, para que tivessem diminuídas suas penalidades (multa, por exemplo) e auxiliassem na dosimetria da pena. Todavia, ressalta-se que os programas de *compliance* continuaram sendo voluntários.

Apesar da voluntariedade dos referidos programas, os ultraciclos acontecidos entre códigos públicos e privados já se tornavam mais constantes e múltiplos. A pós-modernidade já demonstrava vizes diversos e possíveis para a comunicação de *compliance*. A ideia de policontextualidade já começava a ter sentido e o subsistema do Direito se tornava bastante influenciado (através de acoplamentos estruturais) pelos demais subsistemas através dessas novas linguagens.

Outros acontecimentos e fatos auxiliaram no surgimento do conceito de *compliance* utilizado atualmente, dentre eles, destaca-se o Caso Watergate (1973) e a publicação do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), em 1977, que pune empresas pela prática de suborno de agentes públicos estrangeiros (responsabilidade criminal da pessoa jurídica pela conduta corruptiva de forma transnacional).

No ano de 2004, o Estado Americano alterou o *compliance program* para *ethics compliance program*. Nesse sentido, Cunha (2020) destaca a mudança na estrutura regulatória americana em 2004, que aconteceu para aproximar o *compliance* da ética empresarial e da teoria *stakeholder* e iniciar a terceira geração do instituto, a qual, de acordo com Cunha (2020), consubstancia-se nas organizações criarem uma cultura

organizacional pautada na ética. Nesse momento, algumas legislações surgem como a Lei nº 12.846/2013 (programa de integridade).

Assim como acontece a evolução da terceira geração de *compliance*, através da incorporação da ética e teoria *stakeholder* no discurso, a policontextualidade se apresenta como importante ferramenta para a análise multidimensional do fenômeno e a constatação dos verdadeiros e falsos relativos sobre o conceito. As organizações utilizam as novas linguagens e discursos e a comunicação de *compliance* voltada ao desenvolvimento sustentável se torna uma necessidade pós-moderna. A lógica de que tudo é comunicação e o olhar atento sobre o direito reflexivo revela que a comunicação de *compliance* passa por coevoluções, influenciando e sendo influenciada pelos demais subsistemas, inclusive, pelo econômico, majoritariamente.

É nesse contexto de conjugação entre *compliance* e ética ou entre RSC e sustentabilidade que surge no Brasil a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública nacional ou estrangeira (art. 5º) (BRASIL, 2013). A referida legislação é baseada na convenção sobre o combate da corrupção de funcionários públicos estrangeiros da OCDE, especialmente no artigo 2º que trata sobre a responsabilidade das pessoas jurídicas.

Na mesma linha da tradição americana, a legislação brasileira estabelece, em seu artigo 7º, que serão levados em consideração na aplicação das sanções a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica. O legislador escolheu o termo ‘integridade’ que é antônimo de ‘corrupção’ e a regulamentação da Lei nº 12.846/2013 ocorreu com o Decreto nº 8.420, de 2015, que, em seu artigo 41, apresenta a definição de um programa de integridade:

Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira (BRASIL, 2015).

Será utilizada neste trabalho a metodologia da LEC (*Legal, Ethics, Compliance*), que se contabiliza em dez pilares: suporte da alta administração,

avaliação de riscos, código de conduta e políticas de *compliance*, controles internos, treinamento e comunicação, canais de denúncia, investigações internas, *due diligence*, auditoria e monitoramento, diversidade e inclusão.

Em razão de não haver fórmula pronta para atender às empresas, haja vista que cada uma delas possui suas especificidades e riscos, são criadas metodologias para auxiliar nesse percurso. Dentre as metodologias, estão as da LEC e da Controladoria Geral da União (CGU), abaixo relacionadas:

Figura 05. Pilares do programa de *compliance* (LEC).



Fonte: LEC (2020).

No primeiro pilar, está o suporte da alta administração (*tone from the top*” ou *“tone at the top*), representado pelo aval explícito e apoio incondicional dos mais altos executivos, já que parte deles a maior responsabilidade de proteção da organização. Conforme Giovanini (2014, p. 53), se o programa de *compliance* não for iniciado e incentivado pelas camadas mais elevadas das companhias, estará fadado ao insucesso, pois “[...] não existe sucesso parcial nesse programa”. Há, no segundo pilar, a avaliação de risco que visa evitar impactos negativos no atingimento de objetivos, sendo um dos pilares mais importantes para o sucesso da implementação e manutenção de um programa de *compliance*. A efetiva condução de análise de riscos envolve diversas fases e faces: planejamento, entrevistas, documentação, catalogação, análise de dados, etc.

O pilar 03 do programa se refere à código de conduta e políticas de *compliance*. Após a avaliação de risco e análise das legislações e normas atinentes à atividade empresarial, inicia-se o processo de elaboração das políticas de *compliance*. A LEC (2018) destaca que esse pilar funciona como uma “bússola que guiará em conjunto com as ações e exemplos da alta administração”. O pilar 04 se refere aos controles internos para mitigar os riscos de integridade, enquanto o 05 trata da comunicação e treinamento para difundir a cultura de integridade através do compartilhamento de informações e do diálogo colaborativo.

O pilar 06 aborda os canais de denúncia, importante tanto para o DOJ quanto para a CGU, incentivando a importância do anonimato, denúncia de irregularidades, confidencialidade e a gestão das comunicações recebidas. O pilar 07 descreve as investigações internas e medidas disciplinares e o 08 a *due diligence* de integridade como estratégia para a gestão de riscos de terceiros. Já o pilar 09 trata do monitoramento e auditoria de *compliance*. Por fim, o pilar 10, que é o mais atual, preocupa-se com a diversidade e inclusão.

Figura 06. Pilares do programa de compliance



Fonte: Controladoria Geral da União (2015).

Para a CGU (2015), existem 05 pilares: comprometimento da alta administração, instância responsável pelo Programa de Integridade, Análise de perfil e riscos, estruturação de regras e instrumentos e estratégias de monitoramento contínuo:

O Programa de Integridade deve ser entendido como uma estrutura orgânica, que somente funcionará caso exista harmonia e conexão entre seus pilares. O monitoramento contínuo, por exemplo, pode indicar a necessidade de revisão de algumas regras e instrumentos; o mesmo ocorrendo no caso de mudança no cenário de riscos da empresa. O comprometimento da alta administração e a autonomia da instância responsável pelo Programa, por

outro lado, são fatores determinantes para a implementação das regras e instrumentos estabelecidos, em especial daqueles relacionados à aplicação de penalidades e remediação de irregularidades (CGU, 2015).

Dessa maneira, a CGU entende que os pilares do programa de *compliance* são interdependentes e harmônicos entre si. A legislação brasileira se coadunada com as legislações internacionais que deram suporte à sua criação e preocupa-se com a efetividade do programa de integridade. Desse modo, como ocorre essa efetividade? Além da existência dos requisitos formais e pilares metodologicamente escolhidos, implementados e monitorados, bem como da conformidade normativa, tem-se como ponto de chegada a responsabilidade social da empresa, a defesa da boa governança e a efetividade do trabalho decente.

Ademais, imperioso estudar e aprofundar-se sobre os conceitos e evoluções de RSC, *due diligence*, governança corporativa e *compliance*, assim como situar tais institutos no interior de uma teoria mais densa. A proposta deste trabalho consiste em identificar o objetivo principal de estudar a responsabilidade social da empresa, *compliance* e trabalho decente à luz da teoria dos sistemas e policontextualidade.

3 POLICONTEXTURALIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E COMPLIANCE: INFLUXOS E DISSENSÕES

Entender o atual estágio em que se encontra a humanidade, ou seja, compreender em qual degrau evolutivo se encontra a sociedade, especialmente o direito e demais subsistemas sociais, é uma tarefa bastante complexa para os estudiosos, sejam esses juristas, economistas ou sociólogos. Dessa maneira, para além das teorias clássicas e lineares, faz-se mister estudar o atual fenômeno multidimensional da sociedade de modo mais profundo, interdisciplinar e apto a lidar com a complexidade da modernidade tardia. Convém analisar autores contemporâneos às mudanças ocorridas durante a modernidade, para assim compreender o que distingue a sociedade hodierna da de outrora, em especial, quanto às mudanças no perfil estatal e empresarial observadas nesses novos tempos policontexturais.

Importante refletir teoricamente sobre perspectivas e novos desafios enfrentados em tempos complexos e líquidos, como identifica Bauman (2001), especialmente a relação dessas mudanças com o comportamento das empresas e suas consequências para o trabalho humano. Desse modo, buscou-se ter como fundamento a teoria de Teubner, abordada no capítulo anterior, para ser utilizada neste capítulo como guia durante o percurso da tese, entrelaçando-a com o respectivo objetivo.

O fim da antiga modernidade e início da modernidade contemporânea acontece apenas na segunda metade do século XX quando há, metaforicamente, a fusão do que era sólido em líquido, como afirma Bauman (2001), e refazimento das estruturas políticas, sociais e econômicas em um formato diferenciado, instável e imprevisível. Nesse momento, ocorreram fenômenos até então impensados, tendo as corporações tomado proporções globais.

A arquitetura pós-moderna constrói conexões com elementos sociais e jurídicos que se sobrepõem, se interligam, se integralizam e se autoconstituem. Para Teubner (2005, p. 82), “[...] a nós não resta nada além de ambiguidade e confusão. No entanto, talvez seja exatamente aí que se encontre o charme do pós-modernismo”. O autor reporta a “Hydra com multi-cabeças” para o atual contexto polimorfo vivenciado e afirma que nem a forma federativa nem a confederativa seria um modelo ideal para

lidar com as contradições internas advindas de sua extrema policontextualidade (TEUBNER, 2005).

A policontextualidade implica uma “[...] pluralidade de autodescrições da sociedade, levando à formação de diversas racionalidades parciais conflitantes” (NEVES, 2009, p. 23-24). A sociedade possui várias lógicas e contextos diferentes, dessa maneira, um determinado fenômeno pode ser estudado à luz da policontextualidade e ter vários resultados como consequência. Por exemplo, a RSC pode ser vista e analisada sob várias contexturas e subsistemas: econômico, social, laboral, ambiental, dentre outros. Todos os pontos de vistas geram leituras que devem ser levadas em consideração para se entender o fenômeno completo da RSC, especialmente através de um olhar para o *compliance* em um mundo policontextual.

Para o entendimento do conceito de policontextualidade, atrelado às transformações (causas e consequências) ocorridas na pós-modernidade, faz-se necessário adentrar em temas como as coevoluções entre a economia e o Direito. As respostas podem ser encontradas e as questões entendidas a partir do mergulho teórico e entrelaçamento entre as referidas matérias e subsistemas sociais. Dessa maneira, o substrato teórico, a partir da teoria de Teubner (2020), pode auxiliar no caminho de compreender como as corporações originalmente criadas para uma finalidade²⁸, alteraram seus discursos (geralmente, nem os comportamentos) no decorrer do tempo (especialmente após a década de 1970), gerando consequências nem sempre benéficas para o ser humano enquanto trabalhador.

As corporações desenvolvem metacódigos próprios e específicos que se autorregulam através de redes de comunicações globais, no mundo pós-moderno. O Estado, portanto, fica para além dessa trama privada e aparece como um dos atores globais do chamado Estado em rede policontextual (*hydra*, com multi cabeças), como afirma Teubner (2020). O Estado perde sua importância (não totalmente, mas parte dela) e outras estruturas emergem para além dele, com até mais poderes (econômico, por exemplo).

As grandes corporações, especialmente na pós-modernidade, adaptaram seus discursos predominantemente econômicos e financeiros em éticos e sustentáveis. Os conceitos de RSC e *compliance*, apesar de sofrerem influxos e dissensões, foram se

²⁸ Conforme já estudado no capítulo 02 desta tese. Ou seja, as empresas têm, de acordo com Carroll (1991), a base de sua pirâmide de responsabilidades: a responsabilidade econômica como a primordial e sustentáculo das demais: legal, ética e filantrópica.

tornando peças-chaves para adentrar num mundo cada vez mais competitivo e mercadológico, especialmente dominado por práticas econômicas neoliberais. Os conceitos de ética, sustentabilidade e integridade foram revisitados e transmutados nos últimos tempos, em especial, após a década de 1970. O compromisso social e coletivo se torna uma grande estratégia do período pós-moderno, sobretudo para as grandes corporações. Os sistemas se auto-observaram, notadamente o Direito, introduzindo internamente o ideal coletivo e ético, fazendo com que exista o instituto do *compliance* como condição de sobrevivência do próprio sistema.

A escolha de matriz teórica mais moderna se impõe na medida em que a teoria dos sistemas, nos moldes desenhados por Luhmann, enriquecida com as contribuições de Teubner acerca do fenômeno jurídico como uma heterarquia reticulada e dotada de policontextualidade, possui pontos convergentes e explicativos para o objeto da presente tese. A complexidade da temática exige uma reflexão teórica sobre as perspectivas e os novos desafios que o mundo do trabalho apresenta, hoje, para os direitos fundamentais. Por essa razão, a teoria contemporânea de Teubner sobre a policontextualidade, ultraciclos e o novo papel dos direitos fundamentais indicará um caminho a ser percorrido.

3.1 PÓS-MODERNIDADE, POLICONTEXTUALIDADE E REESTRUTURAÇÃO DOS SISTEMAS

Em meio ao caldeirão de particularidades sentidas nos tempos atuais, Bauman (2001) analisa a existência de uma ‘nova’ modernidade aferida por muitos marcadores diferentes. Enquanto a modernidade sólida se esvaiu em líquido, o autor percebeu tal mudança e todas as características e peculiaridades resultantes. Para tanto, a modernidade começa quando:

O espaço e o tempo são separados da prática da vida e ainda quando deixam de ser como eram ao longo dos séculos pré-modernos, aspectos entrelaçados e dificilmente distinguíveis da experiência vivida, presos numa estável e aparentemente invulnerável correspondência biunívoca (BAUMAN, 2001, p. 213).

A antiga fase (modernidade clássica ou sólida)²⁹ era marcada pela junção entre espaço e tempo, enquanto a 'segunda modernidade'³⁰ ou modernidade líquida trazem tempo (velocidade) e espaço (meios mais rápidos de mobilidade) como principais ferramentas de poder e dominação. Nessa transformação das modernidades, Bauman (2001), metaforicamente, introduz conceitos como 'sólido' e 'líquido' para o entendimento mais amplo dos referidos períodos.

O estado sólido possui forma definida e estabilidade, já o líquido, por sua vez, é caracterizado pela efemeridade, maleabilidade e não durabilidade. A matéria em sua forma líquida pode se alterar constantemente em razão de mudança no formato do recipiente ou esparramar-se sem que se encontrem seus contornos. É dessa maneira que Bauman (2001) utiliza a alegoria do grau de liquidez para explicar as características distintas das sociedades através do tempo.

Assim, com o conceito de 'modernidade líquida' e usando a metáfora da mudança de composição da matéria, Bauman (2001) descreve a modernidade clássica como sólida e a nova modernidade como líquida. O processo de fusão que tem por consequência o derretimento do sólido e a presença do líquido seria o 'tornar-se' moderno: com suas complexidades e consequências reais.

Outrossim, não há como definir data precisa para o início da modernidade, em razão dos complexos processos políticos, econômicos e sociais dotados de inúmeras causas e consequências. Logo, inexistente a possibilidade da análise linear do tempo e de forma concatenada. Elencar causas e consequências das mudanças é mais palpável do que a procura por um 'porquê'.

Ressalte-se, por oportuno, que alguns eventos foram fundamentais para o início da modernidade sólida: duas revoluções - uma de natureza econômica e outra, política - entrecruzaram-se no século XVIII. Nesse assunto, Cecato e Oliveira (2016, p. 04) afirmam que esses acontecimentos definiram as relações estabelecidas nesse modelo de organização estatal (Estado Liberal) e, de igual forma, foram eles que

²⁹ Para Wagner (2002), Karl Marx visualizava a sociedade moderna como um estágio mais avançado entre as sociedades que tinham encontrado lugar na História, baseado na Teoria da Evolução de Darwin. Por sua vez, enquanto Hannah Arendt (1951) não entendia o homem moderno como um exemplar mais evoluído frente ao homem grego e nem a sociedade moderna como um estágio superior em relação à *pólis* grega.

³⁰ Apesar de alguns autores atribuírem o epíteto de pós-modernidade ao período, Bauman (2001) entende ser um período em que a modernidade está "[...] voltando-se sobre si mesma" ou seja a era da assim chamada "modernização da modernidade". Ou ainda, na denominação de Ulrich Beck (citado em Bauman): a "[...] segunda modernidade" (BAUMAN, 2001, p. 215).

afluíram para os fatos que percorreram as trilhas do Estado liberal para o Estado social.

A Revolução Francesa de natureza política rompe com o Antigo Regime Absolutista Monárquico, que vigorou nos séculos XV e XVIII na maior parte da Europa como sistema político, e inicia a concretização do ideal da política moderna e da organização do Estado. Consoante Cecato e Oliveira (2016), a ideia de contraposição e derrubada do absolutismo monárquico se encontra na base do Estado liberal e, assim, do reconhecimento dos direitos civis, os quais representam o respeito do Estado pelo cidadão. Assim, a trilogia (liberdade, igualdade e fraternidade) da Revolução Francesa pretendeu muito mais que a simples conquista da liberdade, sendo a igualdade e a fraternidade necessárias dentro da idealização social proposta (CECATO; OLIVEIRA, 2016).

Quanto à revolução de natureza econômica, importante para o presente estudo e notadamente ponto de partida para um novo momento da modernidade, foi a Primeira Revolução Industrial, caracterizada pelo surgimento de fábricas e a consolidação do capitalismo, acelerando o modo de produção de mercadorias tanto em velocidade quanto em quantidade. Nesse sentido, importante destacar, também, a mudança nas relações que surgiram a partir disso, a exemplo das laborais que foram imprescindíveis para a efetivação desse intento.

De acordo com Cecato e Oliveira (2016), a fábrica representou a exacerbação do poder de mando do capital sobre o trabalho: remunerando a força e a energia do trabalhador, o tomador de serviços acreditava comprá-las, colaborando, ainda, para esse entendimento “[...] o fato de que o trabalho realizado por conta de outrem, em caráter de submissão, não permitia, assim como não permite, a dissociação entre a força de trabalho e o proprietário da mesma” (*Ibidem*, p. 06).

Apesar de serem contribuições distintas e relevantes, esses importantes acontecimentos serviram de pano de fundo para o surgimento da primeira geração de direitos humanos, cuja ideia central é a liberdade individual primada nos direitos civis e políticos conquistados com a abstenção do Estado (no sentido de não agir/fazer).

As nomenclaturas mais utilizadas na doutrina para expressar os direitos indispensáveis ao ser humano são: direitos humanos e direitos fundamentais. Substancialmente, tais direitos se confundem, porém não são verdadeiramente sinônimos. De acordo com Sarlet (2004), diferem no âmbito formal, mas se assemelham no material. Formalmente, os direitos humanos são inerentes ao ser

humano e existem independentemente de território definido, portanto, aspiram à validade universal e têm caráter supranacional, enquanto os fundamentais necessitam de posituação constitucional em determinado Estado.

Os direitos individuais (subjettivos) eram pautados na ideia clássica de liberdade individual concentrada nos direitos civis e políticos e na abstenção do controle estatal. Com efeito, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (Declaração Francesa de 26 de agosto de 1789) marca o surgimento dessa primeira geração³¹: os homens nascem e vivem livres e iguais em direitos. Nesse sentido, de acordo com Bonavides (2010, p. 564), essa dimensão pioneira é caracterizada por “[...] direitos de resistência ou de oposição perante o Estado”.

Após o surgimento da primeira geração de direitos, aconteceu a conquista por parte dos trabalhadores de direitos como a liberdade. Não a liberdade em sentido de desenvolvimento como estuda Sen (2005), mas, liberdade em ‘tese’ como afirma Cecato (2007, p. 353) ao inferir que “[...] o trabalhador deixa de ser objeto para ser sujeito de direitos (e obrigações) [...]. Ele passa a ter, ao menos em tese, a opção de trabalhar ou não, além da escolha do seu tomador de serviço”. Assim, nessa primeira onda de direitos fundamentais, há a demarcação do espaço entre o indivíduo e o Estado: as liberdades civis.

Na era industrial, Thomas Newcomen (1712) inventou a máquina atmosférica (bomba à vapor), que possuía a função de impulsionar o vapor através de um êmbolo em um cilindro e retirar mais carvão do que água da mina. Essa invenção foi aprimorada por James Watt (1769). Assim, inicia-se o ciclo de aumento da produtividade na era moderna e surgem as corporações, segundo Bakan (2005), através da possibilidade de retirada de mais carvão por homem/hora. Em seguida, tem-se mais aço, têxteis, carros, e, atualmente, chips e microchips, por exemplo. A Revolução Industrial e o desenvolvimento tecnológico oriundo dela transformou para sempre o futuro da humanidade: produtividade, tecnologia, avanços químicos e científicos, mudança no perfil das corporações, dentre outros.

³¹ Doutrinariamente, os direitos fundamentais foram divididos em gerações, dimensões, grupos, “naipes ou famílias”³¹, de acordo com sua ordem cronológica de surgimento. A nomenclatura ‘geração’ é criticada por alguns juristas, como Bonavides (2010), cuja sugestão é a adoção da terminologia ‘dimensão’. Essa nomenclatura, para o referido autor, não alude à errônea ideia de que os direitos fundamentais são extintos ao passar do tempo, mas sim, acumulados e fortalecidos (FREITAS, 2015, p. 37).

Para Bakan (2005), o papel predominante das corporações é essencialmente fruto do século passado: eram inicialmente licenciadas pelo Estado para uma determinada tarefa e possuíam regras muito claras e delimitadas, com o propósito de servir para o bem público, diferentemente do tempo atual. Por exemplo, caso o Estado decidisse, em razão do interesse público, construir uma ponte, contratava determinada empresa para feitura do serviço, desde que delimitado pelo próprio ente estatal. Assim, as corporações, em seu início, serviam para realizar algum benefício para a sociedade.

A transformação experimentada pelos grupos corporativos, no decorrer do tempo, é importante para analisar o atual (após os anos de 1970) perfil das empresas. A guerra civil americana e a Revolução Industrial impulsionaram enormemente, tanto a criação quanto o aumento da quantidade de corporações, nos Estados Unidos e no mundo. Sob esse liame de compreensão, há de se destacar um marco histórico sobre a transformação da personalidade das corporações citado por Bakan (2005): a 14ª. Emenda à Constituição dos Estados Unidos, aprovada ao final da guerra civil em 1866, especialmente elaborada para conceder cidadania aos negros contra as arbitrariedades do Estado, sendo também responsável por erigir as corporações ao patamar de pessoas.

Como as corporações conseguiram se transformar em pessoas? Postularam judicialmente e aduziram que também eram detentoras de direitos. Segundo Bakan (2005), a Suprema Corte dos Estados Unidos aprovou, entre 1890 e 1910, duzentos e oitenta e oito processos das corporações e apenas dezenove de afro-americanos. Assim, o direito se utilizou dessa ficção para transformar as corporações em pessoas: especiais, diferenciadas, jurídicas. Na realidade, as empresas não o são, todavia, o Direito se apropria dessa invenção jurídica e dota-as de personalidade: com direitos e deveres próprios.

No entendimento de Teubner (2020, p. 656), essa invenção ficcional da pessoa jurídica deve ser, de fato, considerada “a grande contribuição cultural do Direito para a revolução organizacional da Idade Moderna, na qual foi estendida a atribuição da capacidade civil de ação das pessoas a processos de comunicação”. No início da idade moderna, as corporações não existiam ou eram insignificantes. Após a Revolução Industrial, tem-se o início de sua criação e o grande aperfeiçoamento e transmutação de perfil acontece no século XX. Já na modernidade tardia (após a

queda do muro de Berlim – década de 1990), as corporações se tornam onipresentes e dominantes em um formato global nunca sentido anteriormente³².

O fim da antiga modernidade e início da modernidade contemporânea acontece apenas na segunda metade do século XX quando há, metaforicamente, a fusão do que era sólido em líquido e refazimento das estruturas políticas, sociais e econômicas em um formato diferenciado, instável e imprevisível. Nesse momento, ocorreram fenômenos até então impensados: as corporações tomam proporções globais, as distâncias diminuem com o incremento das telecomunicações, especialmente a internet e os meios de transporte³³ avançaram no sentido de diminuir espaços e tempo.

Diferentemente do que acontecia na era medieval, quando as cidades-mercados eram concessões reguladas pelo príncipe visando aos seus interesses políticos e econômicos, para Dupas (2005), as fronteiras nacionais se tornam porosas, ou seja, o mundo global do século XXI não tem mais o *locus* territorial do príncipe de outrora que controlava com mãos fortes o poder militar, econômico e político do seu território. O poder global pós-moderno se descola pelos espaços globais estimulando continuamente a competição entre estados ávidos pelo investimento de grandes corporações. As novas tecnologias de rede abrem espaços virtuais para um comércio internacional que os Estados não controlam como outrora. Essas transformações alteram os *status* das relações sociais, econômicas e políticas até então existentes.

Em razão de tantas mudanças acontecidas (no âmbito global e em aspectos econômicos, políticos, sociais e jurídicos), especialmente no último quartel do século XX, há um mundo pós-moderno? Dupas (2001, p. 7), ao citar Theodor Adorno, infere que o moderno, a partir de meados do século passado, havia ficado fora de moda. Já Rouanet (1999, p. 229) considera que a ideia de pós-modernismo:

[...] dá um pouco a impressão de que deixamos de ser contemporâneos de nós mesmos ... [No entanto] as vanguardas do alto modernismo perderam

³² Atualmente, algumas corporações empresariais de grande porte (empresas transnacionais, por exemplo, possuem receitas que se equiparam ou até mesmo superam a dos países. É o caso do Google e da Apple, cuja influência internacional é notória e o valor de mercado supera, por exemplo, o do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil.

³³ Como afirma Bauman (2021, p. 35), a história moderna foi marcada pela evolução dos meios de transporte, dentre eles o transporte da informação: “Os transportes e as viagens foram campos de mudança particularmente rápida e radical” e os transportes da informação “desenvolveram-se de forma consistente meios técnicos que também permitiram à informação viajar independente dos seus portadores físicos — e independente também dos objetos sobre os quais informava: meios que libertaram os “significantes” do controle dos “significados””.

sua capacidade de escandalizar e se transformaram em establishment; os grandes mitos oitocentistas do progresso em flecha e da emancipação da humanidade pela ciência ou pela revolução são hoje considerados anacrônicos; e a razão, instrumento com que o Iluminismo queria combater as trevas da superstição e do obscurantismo, é denunciada como o principal agente de dominação. Há uma consciência de que a economia e a sociedade são regidas por novos imperativos, por uma tecnociência computadorizada que invade nosso espaço pessoal e substitui o livro pelo micro, e ninguém sabe ao certo se tudo isso anuncia uma nova Idade Média ou uma Renascença. Há uma consciência de ruptura (grifos da autora).

Interessante o pensamento do Rouanet (1999), ao indagar se os novos tempos anunciam uma volta à Idade Média ou Renascença, sem definir, portanto, se é positiva ou negativa tal mudança. Após a segunda grande guerra mundial (metade do século XX – 1950), aconteceram inúmeras transformações, todavia, Bauman (2001) entende que o termo pós-modernismo é equivocado³⁴ e não há necessidade de se particularizar dessa maneira, pois ainda se vive a modernidade: a mais absoluta modernidade líquida. De acordo com o referido autor (2001), o termo (pós-modernismo) decreta o fim de uma era, mas não possui profundidade suficiente para descrever ou até mesmo criticar os pontos negativos encontrados no tempo presente. Nesse sentido, Bauman (2001, p. 36-37) assere que:

A sociedade que entra no século XXI não é menos “moderna” que a que entrou no século XX; o máximo que se pode dizer é que ela é moderna de um modo diferente. O que a faz tão moderna como era mais ou menos há um século é o que distingue a modernidade de todas as outras formas históricas do convívio humano: a compulsiva e obsessiva, contínua, irrefreável e sempre incompleta modernização; a opressiva e inerradicável, insaciável sede de destruição criativa (ou de criatividade destrutiva, se for o caso: de “limpar o lugar” em nome de um “novo e aperfeiçoado” projeto; de “desmantelar”, “cortar”, “defasar”, “reunir” ou “reduzir”, tudo isso em nome da maior capacidade de fazer o mesmo no futuro — em nome da produtividade ou da competitividade). Como assinalava Lessing há muito tempo, no limiar da era moderna fomos emancipados da crença no ato da criação, da revelação e da condenação eterna (grifos da autora).

Vive-se a inconstância do tempo, frivolidade de relações e liquidez das instituições. A transformação que ocorreu dentro da modernidade marca a transição da sociedade de produção para a sociedade do consumo. Bênção ou maldição? Nos dizeres de Bauman (2001, p. 37), essa passagem entre as duas modernidades é o

³⁴ A única coisa que ele sugere, de maneira errada e falsa, é o que nós não somos mais. É uma frase negativa, nós não somos mais modernos, somos algo diferente. Mas ele não diz o que diferente nós somos. O que há de positivo nisso? (BAUMAN, 2001). Apesar de respeito ao entendimento do autor em comento, o presente trabalho utilizará as diversas nomenclaturas: pós-modernidade, modernidade tardia, modernidade líquida e/ou nova modernidade.

“[...] colapso gradual e o rápido declínio da antiga ilusão moderna: da crença de que há um fim do caminho em que andamos, um telos alcançável da mudança histórica, um estado de perfeição”.

Há uma sensação de que a evolução vai alcançar o ápice e o desenvolvimento será plenamente efetivado para todas as nações já que se tem o “[...] completo domínio sobre o futuro — tão completo que põe fim a toda contingência, disputa, ambivalência e consequências imprevistas das iniciativas humanas” (BAUMAN, 2001, p. 37). Mas será que, mesmo com toda evolução científica e atingimento do ápice (pleno desenvolvimento) ter-se-á, também, o pleno domínio do tempo e futuro? E esse domínio se converterá em benesses para a humanidade?

Todavia, todas essas expectativas de futuro e prosperidade, fincadas em bases iluministas, são frustradas nos tempos atuais da nova modernidade, na qual não se tem previsibilidade de qualquer acontecimento, seja no âmbito político, econômico ou social, por exemplo. Não há também o pleno domínio do futuro, a exemplo da pandemia do Corona Vírus vivenciada no ano de 2020 e sentida por todo o globo de maneiras diferentes, mas igualmente desastrosas. Ao se utilizar da metáfora de Bauman (2001) sobre a transformação do que era sólido em líquido, atualizando sua teoria, o pós-modernismo seria então o estado gasoso da matéria, no qual é quase impossível delimitar limites entre as instituições e delimitar suas fronteiras visíveis?

Após os questionamentos acima e apesar de autores como Bauman (2001) criticarem o termo pós-modernismo, convém destacar que é um tempo, independente de qual termo se utilize para nomeá-lo, confuso e excentricamente complexo e contingente. Não há como apontar qual tempo passado mais se assemelha ao atual: se a Idade Média ou o Renascimento, haja vista que esses dois momentos também tiveram evoluções e retrocessos. Há de se ter um olhar racional e crítico (e até mesmo esperançoso) sobre esses novos tempos, juntamente com seus acontecimentos e consequências advindas das principais mudanças, buscando compreendê-lo em todas suas facetas.

Combinando esses últimos pontos de vista sobre as transformações vividas especialmente com o início do pós-modernismo, ou seja, a transformação do que já era líquido em gasoso, cumpre indicar um ponto chave na questão: a soberania jurídica. Ou seja, nessa evolução entre modernidade e pós-modernidade onde se situa o Direito?

Sob esse norte de ideias, alguns outros atores, para além do Estado, entraram em cena. Dupas (2005) cita alguns deles: escritórios jurídicos, Organizações Não Governamentais (ONGs), instituições internacionais, grandes corporações. Os espaços jurídicos nacionais são cada vez mais indefinidos e transnacionalizados, à medida que novos regimes jurídicos são progressivamente introduzidos em cena. Ou seja, esfumaçam-se as fronteiras outrora existentes. Sob esse enfoque:

Na visão de Freitag (2002), enquanto na modernidade vigoravam o poder e as instituições, na pós-modernidade passaram a predominar o controle e as organizações. O espaço público universalista de deliberação deu lugar ao campo midiático ou publicitário particularizado e direcionado segundo estratégias de influência. Já o político como debate sobre as normas O Estado contemporâneo enfrenta crises internas de várias naturezas, entre as quais sua própria reforma, a garantia de crescimento econômico autossustentado e a questão do desemprego. As grandes corporações, apesar de manterem sedes nacionais, perderam em parte a identificação com seu país de origem. A lógica das transnacionais transcende a das fronteiras nacionais. Isso faz com que, em parte, elas possam adotar atitudes que ferem os Estados-nação nos quais desenvolvem suas atividades. Ao terem poder de deslocar indústrias inteiras para outras localidades – ou adotar um sistema de subcontratação internacional –, elas ganharam um poder de barganha desigual na hora de negociar impostos ou benefícios, leis ambientais e regimes de trabalho com os governos-sede e com os governos que pleiteiam sua presença. O Estado contemporâneo não se sente mais responsável pelo pleno emprego. As corporações transnacionais também não (DUPAS, 2005, p. 78) (grifos da autora).

É nessa transformação da modernidade para a pós-modernidade, do poder e *status* 'sólidos' das instituições modernas para o controle das organizações pós-modernas, da lógica estatal nacional para a empresarial transnacional, que se situa também a passagem do monopólio do direito pelo Estado para os regimes regulatórios setoriais privados. É nessa evolução (não no sentido de pleno desenvolvimento como fruição de direitos fundamentais) da pós-modernidade, cujo fim não se antevê, que uma cortina de fumaças surge sem que se tenha plena visão dos limites das empresas transnacionais.

Uma das principais mudanças dos novos tempos diz respeito ao papel do Estado na nova ordem global. Outrora, considerada a mais importante e sólida instituição durante a modernidade clássica, demonstra, atualmente, sinais de não conseguir garantir desenvolvimento em seu sentido mais amplo: desenvolvimento plural³⁵. O Estado perde sua força em meio à liquidez do sistema social atual e as

³⁵ Sobre o conceito de desenvolvimento, bem como as teorias que lhe dão base, serão tratados de maneira mais detalhada no quinto capítulo desta tese.

grandes corporações emergem como novas fontes de poder e autonomia, por vezes, até como protagonistas e heróis de um falso conceito de ‘desenvolvimento’, a exemplo de algumas corporações violadoras de Direitos Humanos, mas que discursam sobre a necessidade de manutenção de tais violações por serem fontes de emprego e renda da população de determinada localidade. Há uma rede extremamente complexa de relações e sistemas sociais que precisam ser cuidadosamente estudados e diferenciados, cujo conceito de Estado-nação não consegue mais abarcar satisfatoriamente.

Os Estados continuam com sua importância política, econômica e jurídica, todavia, tornam-se cada vez mais dependentes economicamente das grandes empresas no mundo globalizado. É uma relação simbiótica: o Estado permite que as empresas cresçam e se desenvolvam em seu território (inclusive, concedendo incentivos fiscais, por exemplo) e as empresas cada vez mais dominam as leis daquele determinado Estado como forma de beneficiá-las.

De acordo com a teoria dos sistemas sociais, especialmente nos escritos de Teubner (2020), as corporações desenvolvem metacódigos específicos e passam a se autorregular para adentrar na grande e atual rede de comunicação global. Assim, faz-se importante analisar, de maneira imbricada, a mudança no comportamento das corporações e atual panorama global e a teoria dos sistemas sociais: a regulação própria das empresas apartadas do Estado.

As teses de Teubner (2020) justificam determinadas condutas de autorregulamentação, não apenas no âmbito do direito internacional público e privado, mas também de direito interno, o qual também convive com sistemas com as mesmas características do direito estatal sem necessariamente ter origem no Estado, como por exemplo os códigos e regulamentos das empresas.

Nessa análise sobre a perda de poder (e força) estatal no período pós-moderno, Teubner (2020, p. 107) ressalta que a “questão constitucional” se transmuda de premissas unitárias dos Estados-nações dos séculos XVIII e XIX para fragmentos constitucionais para além do Estado nacional: “[...] no mar da globalidade formam-se apenas ilhas de constitucionalidade” na modernidade atual e tardia.

A arquitetura pós-moderna constrói conexões com elementos sociais e jurídicos que se sobrepõem, se interligam, se integralizam e se autoconstituem. Para Teubner (2005, p. 82), “a nós não resta nada além de ambiguidade e confusão. No entanto, talvez seja exatamente aí que se encontre o charme do pós-modernismo”. O autor

(2020) fala em “Hydra com multi-cabeças” para o atual contexto polimorfo vivenciado e afirma que nem a forma federativa nem a confederativa seria um modelo ideal para lidar com as contradições internas advindas de sua extrema policontextualidade.

Nesse ínterim, o que significa policontextualidade e/ou policontextualidade? O artista plástico Jean Tinguely (1925-1991), em suas obras intituladas *‘meta-harmonie’* (meta-harmonia), elaborou obras de arte (esculturas), como forma de crítica à era industrial moderna baseada no consumo de bens supérfluos. É através da engrenagem de variadas peças musicais (e não musicais também), interligadas por fios que se movimentam e geram sons variados numa harmonia desarmônica, fisicamente separados e interligados, mas poética, que poder-se-á perfeitamente comparar sua obra à ideia de policontextualidade proposta por Teubner (2005).

Figura 7. Meta-Harmony II (1979)



Fonte: Sítio eletrônico do Museum Tinguely³⁶

Isto é, a existência de vários subsistemas autônomos, funcionalmente ativos, mas que dividem um mesmo ambiente (a obra de arte). Apesar de materiais e sons diferentes (contextos) para cada parte da escultura, todos os subsistemas conseguem interagir e coexistir harmonicamente dentro do sistema da obra de arte. É como se os subsistemas (direito, economia, política, por exemplo) fossem os instrumentos interligados e o sistema social fosse a obra de arte (ambiente).

As esculturas foram criadas na década de 1970, justamente num contexto de mudanças globais no final do século XX, indo de encontro à tradicional e uníssona harmonia musical. O contexto é diferenciado e a escultura também: “[...] um

³⁶Cf.: Disponível em: <https://www.tinguely.ch/fr/expositions/expositions/2016/musikmaschinen-maschinenmusik.html>. Acesso em: 16 out. 2020.

espetáculo global, tanto visual quanto acústico, onde esses dois aspectos, além de movimento, estão em tensão” (TINGUELY, 2020).

A obra de arte supramencionada é riquíssima culturalmente e comporta diversas visões, leituras e metáforas. Uma delas pode ser quanto ao Estado em rede policontextural: cada instrumento pode ser simbolicamente comparado a um ator global (Estado, organizações internacionais, empresas globais, por exemplo), interligadas por fios, formando uma grande rede harmônica cheia de nós que se complementam sem que exista um centro, topo ou hierarquia. Conforme Rüdiger (TEUBNER, 2005), os textos de Teubner exigem, para além de conhecimento técnico, sensibilidade.

Para Viana (2013, p.195), Niklas Luhmann utiliza o termo ‘policontextualidade’, criado por Günther³⁷ (1958), para indicar uma fragmentação dos sentidos da humanidade: um observador pode se colocar diante de um quadro policontextual (preexistente e externo), porém o quadro policontextual – ou seja, de várias contexturas – surge como construção do próprio observador que os utiliza como limites de seu modo de observar.

Para Luhmann (2007, p. 21), a sociedade moderna é um sistema policontextural que permite inúmeras descrições sobre sua complexidade e, ainda, não se pode admitir um estudo (ou pesquisa) que imponha uma descrição monocontextural para a teoria da sociedade. É interessante analisar o autor do termo (Gothard Gunther) e os sentidos alcançados pela nomenclatura “policontextural”, ferramenta adotada pelo presente estudo para demonstrar a hipótese.

Gunther (1979), a partir de seus pensamentos, tenta superar a ideia do dualismo tradicional e projeta uma lógica polivalente cujas dimensões fogem do maniqueísmo entre verdadeiro e falso. A proposta da policontextualidade, especialmente, após 1959, através de Gunther, prevê o estudo dessa multidimensionalidade em matérias subjetivas, buscando uma terceira via para o clássico binômio verdadeiro/falso, sendo essa ferramenta (policontextualidade) que auxiliará no percurso desta tese.

Assim como o presente capítulo aborda a transformação da modernidade em pós-modernidade e suas especificidades, que serão estudadas com grande riqueza de detalhes, Gunther (2004, p. 1) traça, também, a distinção e evolução entre a ciência

³⁷ A noção de policontextualidade foi cunhada, a princípio, por Gotthard Gunther e Niklas Luhmann em o Direito da Sociedade (*Das Recht der Gesellschaft*, 1993) cita o referido termo.

clássica e a transclássica, conseguindo formular sua teoria a partir dessa última, de forma coerente e sólida, ao erigir a policontextualidade trivalente como objeto de estudo.

Gunther (2004) admite novas formas de observar a teoria clássica e adiciona o subjetivismo como uma das possibilidades de resultado. Para Salatino (2014, p. 2), o método policontextual de Gunther possui alguns conceitos chaves: limite (apenas quando ultrapassa determinado limite é que há a figura do observador genuíno), textura (domínio lógico binário correspondentes à lógica clássica) e lógica policontextual (fundada em uma heterarquia com domínios hierárquicos ou binários que acontecem de forma simultânea).

A teoria da policontextualidade transcende a lógica aristotélica dominante no século XIX e “[...] la idea de Günther de cubrir lógicamente y en forma simultánea, varias localizaciones ontológicas activas, dio origen al concepto de policontextualidad” (SALATINO, 2004, p. 283-306). A lógica clássica é baseada, primordialmente, em três princípios: identidade, não-contradição e terceiro excluído. A policontextualidade, portanto, é uma forma de romper com o binarismo do verdadeiro/falso reinante na lógica clássica e a abertura ao subjetivismo para uma terceira via.

Importante destacar que as ciências clássica, objetiva e monocontextual são baseadas em uma lógica binária que enxerga o mundo e suas leis como um universo puramente dicotômico. Conforme Salatino (2004), o universo monocontextual é onde existe apenas uma negação, tendo Gunther proposto uma linguagem com mais de uma negação “[...] que justifica la distribución heterárquica de sistemas binários en múltiples contexturas³⁸” (SALATINO, 2004, p. 08).

Assim, de acordo com Gunther (2004), os lógicos conservadores insistiram na lógica de dois valores, todavia, o olhar tem de ser lançado para a possibilidade de que os dois dados (verdadeiro/falso) possam compartilhar uma mesma textura. Segundo Gunther (2004), por exemplo, numa interseção das contextualidades α , β , γ e λ podem ser interceptados pelas texturas β , δ , κ , π it e quaisquer dos dados mundiais comparados têm, pelo menos, uma textura em comum. Dessa maneira, a teoria da policontextualidade é uma alternativa (terceira via) para a monocontextual dicotomia verdadeiro/falso originária da lógica clássica.

³⁸ “Que justifica a distribuição heterárquica de sistemas binários em múltiplos contextos” (tradução livre).

Em razão da noção de policontextualidade cunhada por Gunther (1979) e utilizada tanto por Luhmann (2006) quanto por Teubner (2020) em seus estudos, é interessante analisar e fazer a junção dessa lógica transclássica com o Direito. Rocha (2012, p. 215) assere que a policontextualidade é “[...] a forma contemporânea de se encaminhar a problemática do sentido do Direito”. Luhmann (2006), ao final do seu livro, ‘Direito da Sociedade’, aponta a policontextualidade e leva Teubner (2020) a refletir sua teoria autopoiética na globalização, na qual o Direito é fragmentado em um pluralismo no qual o Estado é “[...] apenas mais uma de suas organizações, um referente decisivo para a configuração de sentido” (ROCHA, 2012, p. 210).

Nesse norte de ideias, Neves (2009) aduz que, na policontextualidade, a diferença entre sistema e ambiente se desenvolve em diversos âmbitos de comunicação, onde se “[...] afirmam distintas pretensões contrapostas de autonomia sistêmica” (NEVES, 2009, p. 23-24). Isso significa que a policontextualidade implica em uma “[...] pluralidade de autodescrições da sociedade, levando à formação de diversas racionalidades parciais conflitantes” (NEVES, 2009, p. 23-24).

A sociedade possui várias lógicas e contextos diferentes. Assim, um determinado fenômeno pode ser estudado à luz da policontextualidade e ter vários resultados como consequência. Por exemplo, a RSC pode ser vista e analisada sob várias contexturas e subsistemas: econômico, social, laboral, ambiental, dentre outros. Todos os pontos de vista geram leituras que devem ser levadas em consideração para entender o fenômeno completo da RSC, especialmente através de um olhar para o *compliance* em um mundo policontextual.

No entendimento de Rocha (2006, p. 9), a metáfora da policontextualidade é reutilizada por Luhmann e Teubner como critério de investigação da fragmentação do sentido da pós-modernidade, ou seja, é através dessa observação policontextual que novos direitos surgem e redefinem a complexidade do acoplamento entre o Direito e a Política do ponto de vista de um Direito Reflexivo.

A teoria dos sistemas sociais de Luhmann é baseada na comunicação como elemento fundante. Nesse sentido, Rocha (2006, p. 10) aduz que, no final do século XX e início do século XXI, surgiram manifestações políticas transnacionais que abalaram os processos tradicionais de comunicação e Teubner tem observado esses pluralismos como policontextualidade.

Assim como na lógica clássica, no Direito Clássico, as leituras são únicas e lineares; são análises que consistem em verificar se as regras jurídicas sobre

determinado assunto são lícitas/ilícitas, cumpridas/não cumpridas, eficazes/não eficazes. O contexto atual da sociedade não funciona dessa maneira bivalente como acontecia com o Direito Clássico, necessitando ser estudado de maneira polivalente, através de suas infinitas lógicas e contextos. O Direito tem que propiciar abertura para que todas as formas de visões possam conviver, tendo como consequência um Direito mais reflexivo e policontextualizado.

A policontextualidade é uma terceira via (múltipla) para o clássico duelo verdadeiro/falso. E o que isso significa? Que a partir da ideia de policontextualidade, a multiplicidade de resultados é infinita e induz à existência de verdadeiros e falsos relativos. O verdadeiro e falso, de maneira absoluta, não condiz mais com a realidade encontrada na pós-modernidade. Dessa maneira, a policontextualidade é utilizada como ferramenta para demonstrar a presente tese.

Ademais, a observação policontextual propicia um novo olhar sobre a complexidade dos diversos e múltiplos acoplamentos entre Direito, Política, Economia, dentre outros subsistemas, do ponto de vista de um Direito Reflexivo, desvelando o *compliance* como verdadeiro ou falso relativo.

Cumprir destacar, por oportuno, a metáfora elaborada por Rocha e Carvalho (2006), intitulada de “comunicação ecológica”, cuja ideia apresenta grande ressonância no Sistema Social, Político e Econômico. Nesse raciocínio, quanto à questão ambiental, aconteceram muitas produções legislativas pertinentes à proteção ambiental no Sistema Político, em razão de pressões populares; enquanto no sistema econômico tem havido um acréscimo no debate por novas tecnologias e produtos ecologicamente orientados (certificados verdes e ISO 14.000, por exemplo), apesar da grande resistência à produção de uma ressonância ecologicamente orientada “em vista de seu paradigma produtivo estar, ainda, centralizado na dominação e transformação (industrial) da natureza em escala massiva” (ROCHA, 2006, p. 11).

Assim, fazendo uso da metáfora de Rocha (2006), o presente trabalho utilizar-se-á da nomenclatura ‘comunicação de *compliance*’. Da mesma maneira que a comunicação ambiental reflete e transforma os diversos subsistemas (político, econômico, social), a comunicação de *compliance* (e da responsabilidade social corporativa de maneira genérica) também sofre essas transformações e reestruturações sistêmicas, sendo causa e, ao mesmo tempo, consequência de tais mudanças. A lógica que se decortina através da lente da policontextualidade desvela novos sentidos normativos.

Apesar desses sentidos policontexturais serem de maneira multifocal em razão da sociedade pós-moderna, o Direito não consegue acompanhar essas mudanças, apesar de senti-las. A ‘comunicação de *compliance*’, baseada numa cultura de integridade (não apenas cumprimento de regras ou setor consultivo/preventivo da empresa), surge como via para efetivação de direitos fundamentais, especialmente laborais, sem que se necessitem de decisões jurídicas para tal. Essa ‘comunicação de *compliance*’ perpassa múltiplos subsistemas (político, econômico, jurídico, social) e termina por espalhar seus conceitos e fundamentos por eles. Apesar disso, será que estão sendo produzidos novos sentidos normativos para o tema? Ou a ‘comunicação de *compliance*’, diferentemente da “comunicação ecológica” ainda não tem a mesma envergadura? (ROCHA, 2006).

Nesse ínterim, importante ressaltar que ‘a comunicação da responsabilidade social corporativa ou de *compliance*’ é importante instrumento de governança corporativa e cultura de integridade, desde que os três pilares estejam em harmonia: setor público, privado e sociedade, na busca da efetivação de direitos humanos e trabalho decente, sem que se tenha necessidade de buscar auxílio ao Judiciário.

Nas palavras de Rocha (2006, p. 14), uma decisão jurídica dogmática não tem condições de refletir sobre os seus pressupostos decisórios, tão pouco sobre os efeitos colaterais por ela produzidos, pois está condenada a manter-se dentro de um círculo de autorreferência, no qual qualquer saída já estará previamente definida como erro.

As decisões jurídicas não conseguem abarcar as complexidades e minúcias das realidades contemporâneas. Por mais que se inicie um processo judicial, tal situação será hipoteticamente real (mas não será real) e deverá ser julgada à luz do lícito/ilícito, justo/injusto, correto/incorreto, além de “[...] os efeitos colaterais de decisões juridicamente corretas, por exemplo, poderem ser socialmente desastrosas” (ROCHA, 2006, p. 13).

Com efeito., os paradoxos e complexidades são muitos. A evolução entre os diversos subsistemas (Economia, Política, Direito), de maneira policontextural, é importante para entender o fenômeno global. É nesse caldeirão de pluralismos que Teubner (2020) defende que o novo Direito global cresce principalmente das periferias sociais e não nos centros políticos dos estados-nação.

Teubner (2020) ultrapassa o pensamento luhmanniano da teoria dos sistemas e cria diversas teses, dentre as mais significativas, a formação de sistemas

autopoiéticos num contexto de mundo fragmentado e globalizado sem origem estatal. Novas lógicas vão sendo criadas, à medida que os regimes privados globais estabelecem direito material sem o Estado, legislação nacional ou tratado internacional. Nesse pensamento, Teubner (2005, p. 109) tenta explicar essa transformação:

Por toda parte crescem metástases de regulamentos privados, acordos, soluções de conflitos, em outras palavras: a formação do direito acontece “deixando o Estado de lado”. As exigências sociais, em relação a esse direito autoproduzido da sociedade mundial, não são em primeiro lugar o direcionamento político de processos sociais, mas tem sua raiz nas necessidades originárias do direito em contribuir para a estabilização de expectativas e solução de conflitos.

Os sistemas existem com a finalidade de reduzir suas próprias complexidades. O mundo global e pós-moderno visto hoje não é o mesmo vivido na era industrial. Atualmente, os paradoxos e complexidades são bem mais difusos e difíceis de entendimento. A cada tentativa de resolução de um paradoxo, surgem como resultados daquela tentativa de solução inúmeros outros paradoxos. Nesse desiderato, importante lembrar o paradoxo estudado nesta tese: como algumas corporações possuem RSC, por meio de um programa de *compliance*, sem que se transmude, em essência, seu comportamento quanto à efetividade do trabalho decente? As empresas mudaram seus comportamentos ou as reprogramações dos sistemas as levaram a participar de um mercado internacional mais lucrativo?

Há uma lógica que forma a estrutura dos sistemas, a qual se reprograma a cada fase/crise perpassada. O sistema social é composto por subsistemas como direito, economia, religião, dentre outros. Esses subsistemas se reprogramam e passam por uma autofundação constitutiva através de processos reflexivos e com a ajuda da linguagem jurídica, razão pela qual se faz imperioso estudar as diversas comunicações, dentre as quais a “comunicação de *compliance*”. A estrutura do sistema se altera a cada crise (não confundido com regimes de produção). Exemplos disso foram os três modelos de constitucionalismos encontrados no século XX e diferenciados por Teubner (2020): o constitucionalismo liberal, social e econômico.

Todos os momentos constitucionais vividos nos séculos XVIII, XIX, XX e XXI são distintos e não menos graves se forem comparados individualmente. A atual fase vivenciada pelo Estado, segundo Teubner (2020, p. 226), é a do “Estado em redes transnacionais como uma autocontradição institucionalizada”. Esse momento

corresponde ao estágio provisório final de um desenvolvimento que conduziu o Estado de Direito, afora do Estado de bem-estar social, para além do quadro nacional.

Com efeito, o Estado Democrático de Direito dá lugar ao Estado apenas de Direito. Assim, conforme o autor (2020), o Estado luta uma guerra em duas frentes: como o bastião seguro da soberania contra todos os ataques para sua extinção no curso da globalização, e, por outro lado, como componente (nó da rede) que se incorpora a uma nova coletividade transnacional lutando contra os ataques das empresas globais, fiscalizando-as, já que são nós da mesma rede policontextural.

Teubner (2020, p. 273) considera que a emergência do Estado em rede complica a diferenciação interna do sistema político mundial. Embora inicialmente se pudesse assumir que, na política mundial, os sistemas políticos do Estado-nação se diferenciaram (como explica Niklas Luhmann), agora a organização internacional e os regimes transnacionais 'privados' autônomos entram em jogo, e o que se torna mais marcante é a sua ligação em rede numa coletividade independente, numa nova espécie de rede da soberania global. Com efeito, é nesse terreno privado e autorregulado pelas grandes corporações onde reside a problemática dos direitos fundamentais apontada por Teubner (2020).

Isto posto, uma das grandes dificuldades fundamentais indicadas por Teubner (2020), quanto ao Estado em rede, diz respeito às suas contradições internas em razão da extrema policontexturalidade. Com a rede estatal, várias racionalidades se chocam subitamente umas com as outras: sociais e econômicas, científicas e técnicas, culturais e militares, laborais e financeiras, dentre outras. Para o sobredito autor (2020, p. 275), as referidas colisões entre racionalidades distintas acontecem "[...] sem mediações, porque eles são impiedosamente realizados na visão de túnel de diferentes regimes, sem que um centro de tomada de decisão garanta sua compatibilidade".

A crítica ao atual modelo que se descortina na pós-modernidade como Estado em rede, segundo Teubner (2020), é a possibilidade de sua autodestruição futura: conflitos permanentes de tomada de decisão (existência de muitos 'nós' na rede), relações de poder assimétricas (entre Estados e organizações privadas, por exemplo), comportamento oportunista de Estados e regimes, externalidades negativas das atividades em rede e, especialmente, no Estado em rede que está comprometido com o interesse público de 'captura' hegemônica pelos interesses dos atores coletivos privados.

Um paradoxo interessante do atual formato do Estado em redes transnacionais diz respeito à policontextualidade. Ao passo que é importante e agregador analisar diferentes lógicas e contextos, esse formato polimorfo e pluralista tem diversas autocontradições e tendências autodestrutivas. Eis, então, um dos principais paradoxos do Estado em rede transnacional: seu hibridismo e tensões por conta dessa pluralidade, sabendo-se que é justamente esta que dá tempero ao pós-modernismo.

Afora autocontradições e paradoxos inerentes ao conceito, Teubner (2020, p. 319) elenca algumas características vantajosas e peculiares dos Estados em rede em comparação ao Estado tradicional. Tais fatores serão também interessantes para o entendimento macro de como os sistemas se reestruturam ao transformar suas próprias contradições internas tornando a autocontradição produtiva. São elas a seguir explicitadas: transformação de suas próprias contradições, transversalidade, dinâmica própria e iteratividade.

A primeira delas é a ‘transformação de contradições’. Sendo assim, a tarefa central do Estado em rede, segundo Teubner (2020, p. 319), é transformar as intoleráveis contradições que surgem “[...] externamente das exigências opostas da sua multinacionalização e da diferenciação funcional na sua governança, internamente em encargos comportamentais suportáveis na rede”. O Estado em rede, então, tanto não pode quanto não deve ignorar ou evitar suas próprias contradições. Parece estranho tal afirmação, mas a realidade é que o sistema policontextual se alimenta de contradições. Assim, o Estado em rede deve “[...] suportá-las, cultivá-las internamente, promovê-las, aumentá-las, institucionalizá-las de forma eficaz” (TEUBNER, 2020, p. 324).

Quanto à transversalidade, o Estado em rede observa o mundo a partir de perspectivas muito diferentes, em razão da grande autonomia dos regimes funcionais e dos Estados nacionais, “[...] oferecendo em princípio a oportunidade de transformar produtivamente a multiperspectividade numa cadeia de tomada de decisões” (TEUBNER, 2020, p. 324). De modo transversal, é possível uma combinação não linear entre recursos do poder político, conhecimentos científicos especializados e capacidades operacionais, por exemplo. Um caso emblemático da utilidade

transversal do Estado em rede é a ISO 26000³⁹, que, de acordo com Teubner (2020), nesse caso, os conhecimentos técnicos especializados poderiam ser combinados com o poder político de execução e a operacionalidade das empresas.

O Estado em rede possui dinâmica própria: o efeito dinâmico da rede é imprescindível não apenas para manter os ‘nós’, mas também para impulsionar processos dinâmicos e simultâneos que imprevisivelmente afetam o todo. Teubner (2020) afirma que a dinâmica das negociações entre Estados-nação e regimes privados pode gerar novos padrões regulatórios do Estado em rede. Importante também estudar a iteratividade como a forma que o Estado em rede se diferencia do Estado-nação quanto aos atos decisórios iterativos que funcionam numa multiplicidade de posições e de observações. Os regimes funcionais e os Estados se influenciam e se limitam mutuamente, mas não exercem decisões sobre normas substanciais, dado que não existe hierarquia no plano do Estado em rede transnacional.

Em consonância com Teubner (2020), o Estado em rede não pode eliminar suas contradições internas, mas suportá-las e cultivá-las. Para o direito do Estado em rede é posta a tarefa de desenvolver formas legais de organização e responsabilidade que “[...] mantenham as vantagens da organização descentralizada do nó e sua policontexturalidade, mas ao mesmo tempo fortaleçam decisivamente os mecanismos de sua mútua integração” (*Ibidem*, p. 353). O Estado em rede, como conceito jurídico, utiliza-se do Direito como fator de coesão entre os sistemas. Nesse sentido:

O Estado em rede não deve ser entendido como uma mera metáfora, e também não apenas como uma construção social ou econômica, mas como um conceito legal. Designa uma unidade de ação jurídica para a qual nem um único centro de vontade é juridicamente vinculante, mas na qual uma multiplicidade de órgãos de decisão juridicamente autônomos atua em paralelo se comprometendo simultaneamente e – seletivamente – com toda a rede. Isto é o que torna a coletividade jurídica da rede legal tão especial. [...] Como ator policorporativo que liga Estado, organizações internacionais e atores coletivos privados, o Estado em rede realiza a autonomia jurídica de seus membros e, ao mesmo tempo, a identidade coletiva (TEUBNER, 2020, p. 390) (grifos da autora).

O Estado em rede, de acordo com Teubner (2020), portanto, deve ser entendido também como um conceito legal, tendo em vista a quantidade de atores e

³⁹ ISO 26000:2010 - *Guidance on Social Responsibility*. É a norma internacional que fornece diretrizes voluntárias para a responsabilidade social corporativa lançada em 2010. Tema já estudado no segundo capítulo desta tese.

órgãos de decisão juridicamente autônomos em cada 'nó' da rede. Outrossim, o Estado em rede garante autonomia jurídica para cada componente do conceito (Estado, organizações internacionais e atores coletivos privados), mas também tem de ser visto em sua forma/identidade coletiva.

Figura 08. Estado em Rede pensado por Teubner (2020)



Fonte: Figura autoral

A figura acima, elaborada pela autora, demonstra graficamente o conceito de Estado em rede pensado por Teubner (2020). Trata-se de uma relação na qual não existe hierarquia entre Estado, organizações internacionais e atores coletivos privados. A figura mostra um funil e as partes se mesclando mutuamente para formar um todo. Dessa maneira, é interessante demonstrar que, no Estado em rede, em um contexto de policontexturalidade, as várias contexturas se mesclam e produzem um novo mundo pós-moderno nunca vivenciado antes e composto por atores diversos. As partes podem ser visualizadas tanto de maneira autônoma quanto coletiva.

Entender o atual fenômeno vivenciado pelo Estado em rede na atualidade, com todas as suas transformações e mudanças no decorrer da modernidade, é importante, mas requer também que se entendam as reestruturações perpassadas pelos subsistemas componentes do grande sistema da sociedade (ambiente/entorno dos demais subsistemas). Para tanto, cumpre entender as coevoluções entre os subsistemas, principalmente entre a economia e o Direito e atrelar à essa busca o conceito de policontexturalidade atualizado e defendido por Teubner (2020).

3.2 COEVOLUÇÃO ENTRE ECONOMIA E DIREITO: AUTOPOIESE E IRRITAÇÕES JURÍDICAS

Para o entendimento do conceito de policontextualidade, atrelado às transformações (causas e consequências) ocorridas na pós-modernidade, faz-se necessário adentrar em temas como as coevoluções entre a economia e o Direito. As respostas podem ser encontradas e as questões entendidas a partir do mergulho teórico e entrelaçamento entre as referidas matérias e subsistemas sociais. Dessa maneira, o substrato teórico, a partir da teoria de Teubner (2020), pode auxiliar no caminho de compreender como as corporações originalmente criadas para uma finalidade⁴⁰ alteraram seus discursos (geralmente, nem os comportamentos) no decorrer do tempo (especialmente após a década de 1970), gerando consequências nem sempre benéficas para o ser humano enquanto trabalhador.

Inicialmente, cumpre destacar, segundo Rocha (2018), que a teoria tradicional do constitucionalismo moderno é insuficiente para constatar o surgimento de novos atores no contexto mundial e a perda do poder estatal dos centros de tomada de poder. Para Luhmann (2002), há uma evolução histórica demonstrando que, a partir do final do século XVIII, na Europa, a comunicação realizada pela sociedade passou a ser organizada em diferentes sistemas, cada qual encarregado de selecionar um tipo de comunicação específica: Direito, política, religião, economia, entre outros (ROCHA, 2018).

Em conformidade com Teubner (2020), a globalização se desenvolve em concomitância ao processo de diferenciação funcional que, iniciado na Europa e na América do Norte, passou, a partir da globalização, a ser observável em uma perspectiva mundial. (ROCHA, 2018). Nessa esteira de pensamento, Teubner (2020) aduz que a diferenciação funcional da sociedade não é uma questão de decisão política fundamental, mas um processo evolutivo complicado, no qual distinções diretivas fundamentais se cristalizam gradualmente e instituições especializadas se formam de acordo com sua lógica própria.

Logo, como ratifica Rocha (2018), na teoria sociológica de Luhmann, base para a proposta de Teubner (2020), os sistemas sociais se caracterizam por possuírem

⁴⁰ Conforme já estudado no segundo capítulo desta pesquisa. Ou seja, as empresas têm, de acordo com Carroll (1991), a base de sua pirâmide de responsabilidades: a responsabilidade econômica como a primordial e sustentáculo das demais: legal, ética e filantrópica.

duas funções: uma comum e outra específica. Ou seja, a função comum é reduzir complexidades e a específica varia de sistema para sistema. Outra questão importante destacada por Teubner (2020) é o fato de que alguns sistemas como religião, ciência e economia se estabeleceram em nível mundial, enquanto política e Direito permaneceram majoritariamente nas esferas dos Estados nacionais.

Dentro dessa visão de discursos, considera-se que, com o surgimento de regimes transnacionais, especialmente as corporações transnacionais, Teubner (2020) assinala que, a partir dessa evolução fincada na globalização, os processos de poder (código de sistema da política) migraram para as mãos de atores coletivos privados, retirando, dessa maneira, o Estado e a política do foco dos hodiernos estudos sobre o constitucionalismo. O estudo, portanto, mais atualizado e crítico do constitucionalismo lança olhares para o âmbito da sociologia das constituições e não mais para o caráter apenas normativo e formal abarcado pelas teorias clássicas.

À luz dessas teorias, cumpre analisar como a economia e o Direito evoluem mutuamente. É na imbricação entre os subsistemas, componentes do sistema da sociedade, que a autorreferência do Direito emerge como “[...] dinâmica motriz de paradoxos paralisantes e esquivas libertadoras do sistema jurídico” (TEUBNER, 2020, p. 207). Nesse diapasão, é necessário entender como o Direito se reproduz, ou seja, tanto sobre a autorreferência interna do Direito (autopoiése) quanto as relações externas do Direito com seu ambiente social, sabendo-se que, segundo Luhmann (1986), o Direito é um sistema operativamente fechado, mas cognitivamente aberto.

Enquanto a economia é um subsistema global, com caráter expansionista (TEUBNER, 2020) e sem território definido, o Direito permanece fortemente ligado ao contexto nacional e estatal na tradição clássica do constitucionalismo. Todavia, o que Teubner (2020) analisa é justamente essa quebra da tradição constitucionalista tradicional, visualizando de maneira vanguardista a sua principal teoria: a dos fragmentos constitucionais.

O Direito, portanto, é operativamente fechado (internamente), mas recebe influência do entorno/ambiente social em que está contido, pois é cognitivamente aberto (externamente). É justamente o acoplamento estrutural (fricção) entre os diversos subsistemas autorreferenciados (economia, política, direito, religião, dentre outros) do sistema social que resultam as irritações jurídicas.

Nos dizeres de Neves (2012, p. 157), o acoplamento estrutural “[...] não determina o que sucede no sistema, mas pode “irritar” o processo reprodutivo, de

modo a ser incorporado como elemento inovador em sua rede de processos autopoiéticos”. Dessa maneira, as transformações mais expressivas acontecem às margens do Direito: nos acoplamentos estruturais do Direito com outros subsistemas sociais.

Ao falar de autopoiése⁴¹, mister se faz trazer à baila a definição dada por Rocha (2020, p. 250), qual seja: “[...] redefinição da perspectiva de produção do sentido originário da linguagem-signo, para uma ênfase na Comunicação e Autorreprodução com autonomia perante o ambiente a partir da ideia de sistema”. Imperioso apontar, ainda, algumas distinções entre os conceitos de autopoiése em Maturana e Varela (2003), Luhmann (1986) e a atrelada à globalização e policontextualidade, desenvolvida posteriormente por Teubner (2020).

A primeira concepção contemporânea de autopoiése veio dos estudos de Maturana e Varela (2003), nos quais se distinguiu as ideias de estrutura e organização. Esta são as relações que acontecem entre os componentes de algo e o reconhecimento como membros de uma determinada classe, já a estrutura são os componentes e relações que se constituem uma unidade particular realizando sua organização, e, assim, a organização de um sistema com autonomia é uma organização autopoiética, onde a estrutura pode se alterar, mas a organização é invariante (ROCHA, 2020).

Utilizando-se do conceito biológico criado por Maturana e Varela (2003), em 1970, através do qual se entrelaçam biologia e filosofia, especialmente quanto à capacidade dos seres vivos se autorreproduzirem, Luhmann (2007) se utiliza desses ensinamentos teóricos e os associa ao sistema social. A autopoiése, portanto, significa produção (entrelaçamento interno de operações) do sistema por ele mesmo:

El concepto de producción (o más bien de poiesis) siempre designa sólo una parte de las causas que un observador puede identificar como necesarias; a saber, aquella parte que puede obtenerse mediante el entrelazamiento interno de operaciones del sistema, aquella parte con la cual el sistema determina su propio estado. Luego, reproducción significa —en el antiguo sentido de este concepto— producción a partir de productos, determinación de estados del sistema como punto de partida de toda determinación posterior de estados del sistema. Y dado que esta producción/reproducción exige distinguir entre condiciones internas y externas, con ello el sistema también efectúa la permanente reproducción de sus límites, es decir, la reproducción de su unidad. En este sentido, autopoesis significa: producción del sistema por sí mismo (LUHMANN, 2007, p. 69-70) (grifo da autora).

⁴¹ Estudo e conceituação realizado no terceiro capítulo desta tese.

Assim, Luhmann (2007) entende que autopoiese é a produção do sistema por ele próprio, ou seja, através de suas estruturas internas, o sistema reduz as complexidades do seu ambiente/entorno e faz um fechamento recursivo e autorreferente. Para Rocha (2020, p. 372), “[...] quando Luhmann fala em produção do sistema por si mesmo, significa que o sistema opera recursivamente mediante um fechamento operativo”.

Neves e Aguilar Filho (2012) destacam que a questão do sentido se relaciona à complexidade intransponível (e inesgotável) que circunda os sistemas, que fornece, portanto, um horizonte de possibilidades que colocam o sistema sempre se deparando com outras formas de vivência e ação. Logo, os sistemas transformam ruídos internos e/ou externos (constantes no ambiente/entorno) em informações dotadas de sentido para sobrevivência do próprio sistema ou para se diferenciar e se tornar um subsistema com autonomia.

Nessa linha de pensamento, explicando melhor o fenômeno da autorreprodução do sistema por meio de acoplamentos estruturais (que acontece quando um sistema utiliza as estruturas de um sistema diferente, não confundindo os limites entre eles), Neves e Aguilar Filho (2012, p. 159) explicam que a fenomenologia do sistema acontece de forma contingente e contextual:

Toda a fenomenologia do sistema acontece de forma contingente e contextual, quer dizer, em outro contexto, poder-se-iam esperar outros fenômenos, levando-se em conta um histórico de comunicações próprio, decorrente da relação sistema/entorno; mas isso não necessariamente decorre em adaptação já que o entorno é sempre mais complexo. A essa maneira específica de relação dá-se o nome de acoplamento estrutural” (Maturana, 1983; Luhmann; 1998). Tal fenômeno não determina o que sucede no sistema, mas pode “irritar” o processo reprodutivo de modo a ser incorporado como elemento inovador em sua rede de processos autopoieticos. Ainda acoplada ao entorno, a reprodução do sistema consiste na reprodução de sua estrutura binária básica, que a todo o momento é irritada pelo entorno, cabendo ao sistema incorporar isso como inovação ou ignorar os ruídos (grifos da autora).

Ademais, as evoluções vão acontecendo nos sistemas e subsistemas, em razão de processos internos e/ou externos, os quais são gerados em face de irritações acontecidas no entorno/ambiente externo ao subsistema ou sistema, cuja denominação dessa adaptação é ‘acoplamento estrutural’, que gera inovações no sistema ou subsistema através de reproduções de novos sentidos.

Logo, os subsistemas (economia, Direito, política e religião, dentre outros), apesar de teoricamente serem operacionalmente fechados, sofrem acoplamentos estruturais, isto é, um subsistema cria irritações sobre o outro, diminuindo complexidades, elaborando processos próprios e alterando sentidos. Dessa forma, para a teoria geral dos sistemas sociais (de Luhmann), os sistemas e subsistemas se transformam e evoluem.

Com efeito, essas evoluções e irritações recíprocas entre os subsistemas (economia e Direito, por exemplo) acontecem “[...] através de sucessivos acoplamentos estruturais, fazendo com que a rede de informações que se estrutura no interior do sistema inclua informações novas de acordo com o seu operar característico, sua autopoíese” (NEVES, 2012, p. 159). E, como o sistema seleciona tal processo de acoplamento estrutural? A resposta encontrada por Neves e Aguiar Filho (2012), já fora respondida por Luhmann (2007): através da comunicação.

Não obstante a inovadora teoria luhmanniana dos sistemas sociais, baseada no acoplamento entre os subsistemas e consequente evolução sistêmica, Teubner (2020) toma por base esses pensamentos e traz a lume uma preocupação com o desenvolvimento dos sistemas sociais, especialmente quanto aos subsistemas da economia e do Direito, num contexto pós-moderno e polimorfo. Ele se utiliza da teoria geral dos sistemas, mas contextualiza sua teoria, ou melhor, policontexturaliza as dinâmicas atuais da sociedade e vai além (TEUBNER, 2020).

Em conformidade com Teubner (2020), é importante analisar a autopoíese atrelada à ideia de globalização, pluralismo e policontexturalidade. Segundo Rocha (2020, p. 401), Teubner propõe uma ideia de autopoíese em evolução permanente, na qual o Direito passa por vários estágios: um hiperciclo. Assim, Teubner (2020) entende que os subsistemas sociais “[...] constituem unidades que vivem em clausura operacional, mas também em abertura informacional-cognitiva em relação ao respectivo meio envolvente”. É nesse pensamento que Villas Bôas Filho (2020) resume o Direito como um organismo vivo que se autoproduz e sobrevive mudando a si mesmo de modo autônomo para sempre estar mais adaptado a desenvolver suas tarefas numa sociedade em constante mudança.

Em razão de perenes modificações e da policontexturalidade vivenciada atualmente pela sociedade, especialmente no mundo pós-moderno, as coevoluções dos subsistemas sociais, especialmente a economia e o Direito, tornam-se importantes para o entendimento de outras nuances do presente trabalho, já que, para

Teubner (2020), os subsistemas sociais constituem unidades que vivem em clausura operacional, mas em abertura cognitiva em relação ao meio envolvente, cumprindo analisar essas mudanças de comportamentos dos atores que compõem os referidos subsistemas e se a análise do conceito de acoplamento estrutural da teoria luhmanniana é suficiente para abarcar todo o fenômeno.

Nesse ínterim, por exemplo, torna-se mister estudar como e por qual motivo as corporações alteraram seus comportamentos e passaram a considerar a responsabilidade social e o *compliance* (entendido, em tese, como efetividade de direitos fundamentais) como fator importante e pauta recorrente no ambiente corporativo. Será que a economia (no atual regime de produção capitalista) alterou sua estrutura interna a ponto de transmutar seu núcleo? Alguns desses questionamentos se fazem importantes no presente estudo, mas, para respondê-los, foi preciso analisar conceitos advindos da teoria dos sistemas sociais luhmanniana (autopoiese, acoplamento estrutural, fechamento operativo, dentre outras) e a contribuição contemporânea de Teubner (policontextualidade) para o debate.

Em meio a esse debate pós-moderno, Teubner (2005, p. 83-84) avança com base na teoria luhmanniana, cuja tese reside na existência de um sistema operativamente fechado e traz a lume uma teoria em que a metáfora é a *order from noise* (ordem do barulho), ou seja, para o reconhecimento ser possível, os sistemas precisam desenvolver clausuras operacionais e, simultaneamente, abrir-se ao seu ambiente de maneira nova e diversa: informações não são transportadas via *input-output* (entrada e resultado), mas reconstruídas por perturbações e acoplamentos estruturais.

Em consonância com Teubner (2005, p. 84), a diferença pode aparentar ser sutil, mas tem bastante profundidade e relevância, uma vez que sistemas abertos recebem o *input* do ambiente e, por “[...] processos internos, o convertem em *output*, que, por *feedback*, poderá vir a se tornar novamente *input*”. Já em sentido contrário, um sistema operacionalmente fechado está estruturalmente conectado ao seu nicho, “[...] quando usa acontecimentos do ambiente, como perturbações, a fim de construir ou mudar as suas estruturas internas. Do *noise* externo, ele produz a ordem interna”.

Ao criticar a teoria dos sistemas sociais autopoieticos e operacionalmente fechados, Teubner (2005, p. 85) atenta que, apesar do potencial inovador, a concepção de acoplamento estrutural entre sistemas autônomos não é suficientemente complexa para lidar com problemas específicos entre os subsistemas

(Direito e outros campos sociais), por uma simples razão: apesar da autonomia, ambos pertencem ao mesmo sistema social (ambiente).

É o que o Teubner (2005, p. 86) chama de “[...] o dilema perturbador da *autopoiése* na *autopoiése*”, ou seja, a teoria dos sistemas autopoiéticos independentes e fechados e gerando acoplamentos estruturais apenas de maneiras pontuais não abarcam mais a densidade da sociedade pós-moderna e policontextural. Assim, Teubner (2005) eleva sua teoria dos sistemas sociais para além dos acoplamentos estruturais ‘simples’ e autopoiésis constantes em Luhmann, refletindo um olhar mais difuso, complexo e polivalente como o mundo pós-moderno requer.

Na realidade, a interdiscursividade (diversos discursos sociais) é um acoplamento estrutural de um sistema autopoiético dentro do sistema autopoiético da sociedade, no qual o simples conceito de perturbação (utilizado pela teoria geral dos sistemas) não é suficiente para compreender a ideia específica de fechamento/abertura dos subsistemas sociais (TEUBNER, 2005). Ao invés do *order from noise*, Teubner (2005) se utiliza da metáfora da *order from music* (ordem de música). Ou seja, ao invés de uma ordem que gere barulho, tem-se música, ou seja, há harmonia mesmo em razão da policontexturalidade. São os barulhos que geram a música, sendo necessários para a existência e permanência dela. Tal metáfora (*order from noise* - *order from music*) relembra a obra de arte do artista plástico Jean Tinguely (1925-1991), denominada de *meta-harmonie-disloquer*, citada no início desta seção.

Fazendo um comparativo entre o pensamento luhmanniano e o teuberiano, tem-se que, para Luhmann (2016), o subsistema da economia e o do Direito, por exemplo, estavam constantemente em intercâmbio informacional entre si, através de sucessivos acoplamentos estruturais binários/duplos, e de acordo com suas autopoiésis, aquelas perturbações poderiam ser internalizadas por um ou por ambos os subsistemas. Assim, existiria a coevolução do subsistema economia e do subsistema do Direito através desses acoplamentos estruturais.

Enquanto Luhmann (2016) nomeia de perturbação, Teubner (2005, p. 86) utiliza a nomenclatura “mal-entendidos produtivos”, ou seja, o Direito entende mal os demais discursos e, ao invés de utilizar o conceito de coevolução (luhmanniano), Teubner (2005) usa a terminologia responsividade, pois entende que a coevolução leva à mera sobrevivência de construções internas do Direito. Por outro lado, a responsividade social nasce quando as instituições de ligação associam o Direito mais estreitamente aos demais discursos sociais autônomos. Conforme Teubner (2005, p. 86), pluralismo

jurídico é quando o direito é direcionado à sociedade, não visando aumentar seus conhecimentos sociais e econômicos, mas aproveitar a sincronia entre operações jurídicas e sociais, de modo a melhorar seus conhecimentos implícitos.

Assim, a interdiscursividade, é entendida por Teubner (2005) para denominar os diversos acoplamentos estruturais simultâneos que acontecem entre os subsistemas/discursos sociais. Em um exemplo dado pelo autor, analisando-se as transações de mercado, existem nessa interdiscursividade, um processamento simultâneo acausal e paralelo de diversas correntes de comunicação jurídicas e não-jurídicas, apresentando-se todas elas, umas em relação às outras, operacionalmente fechadas. Ou seja, não são apenas interações binárias, mas sim, coletivas/difusas.

Nesse liame de compreensão, cada corrente constrói a sua própria estrutura: “[...] interações concretas do dia a dia entre as partes de determinada transação, comunicações atinentes a contratos formalmente celebrados e organizações, transações econômicas como parte de um sistema econômico” (TEUBNER, 2005, p. 91). Assim, cada um desses processos discursivos interfere conjuntamente no resultado. Ainda na perspectiva de Teubner (2005), com o passar do tempo, tais discursos coevoluem para associações de acoplamento estrutural, influenciando-se uns aos outros, mas não de forma direta, e sim, através de perturbações externas criativas de estruturas internas.

É dessa maneira que Teubner (2005, p. 92) analisa as coevoluções dos subsistemas sociais: as relações mutuamente constituídas entre a forma social e a jurídica, sendo concebidas como “mal-entendido produtivo”. O Direito, portanto, não abarca completamente o fenômeno da interdiscursividade, composto de diferentes discursos jurídicos, valendo a pena apontar um exemplo dado pelo autor para, em seguida, analisar o caso do presente trabalho de tese.

Teubner (2005, p. 92) exemplifica que numa organização empresarial há diversas rotinas normativas (padrões hierárquicos de decisões, funções de supervisão e de controle de competências, por exemplo) que promovem a autorreprodução de processos sociais. Essas rotinas estão fora do Direito. Quando há necessidade de uma ação disciplinar interna, ocorrerá uma mudança de significado decisiva. O processo jurídico interno da empresa, o sistema de *justiça privada* – e não o Direito oficial do Estado ou do Poder Judiciário – reconstrói tais rotinas como normas jurídicas por meio de sua releitura. Assim, para Teubner (2005, p. 93), a constituição recíproca

do Direito e da organização se revela um mútuo “mal-entendido produtivo”, uma construção recíproca de realidade fictícias, uma mútua distorção da realidade.

Em meio ao exemplo dado por Teubner (2005), analisando esse caminho de interdiscursividade no fenômeno do *compliance*, destacam-se diversas estruturas e relações mutuamente constituídas: as grandes corporações e suas transações econômicas, os códigos de condutas privados, as relações com os diversos *stakeholders* (incluindo trabalhadores), dentre outras. Todas elas, não estatais e nem judiciais.

Nessa imbricação, entre economia e direito, “[...] com a ajuda do código econômico, os racionais atores econômicos tomam normas jurídicas por moeda de troca, por novas oportunidades de obtenção de mais lucros. Estamos, mais uma vez, diante de uma simbiose de mútuas distorções” (TEUBNER, 2005, p. 93). São nessas distorções e ficções criadas pelo entrelaçamento do Direito com os demais subsistemas sociais (dentre eles, o econômico) que há coevolução e diferenciação através das reprogramações/perturbações internas e externas, gerando, portanto, novos sentidos, através de mal-entendidos produtivos e responsividade social num contexto policontextual.

Nessa dinâmica de transformações acontecendo às margens do Direito, ou seja, através de acoplamentos estruturais entre os mais diversos subsistemas e o subsistema jurídico, faz-se necessário apresentar algumas teses de Teubner (2005, p. 109) sobre esse fenômeno multidimensional. Na primeira tese, o foco da formação do Direito é transferido para os regimes privados, contratos entre *global players* (jogadores globais), regulação privada do mercado por empresas multinacionais, estabelecimentos de regras internas nas organizações internacionais, sistemas interorganizacionais de negociação e processos mundiais de standardização. As fontes dominantes do Direito se encontram agora na sua periferia, nas fronteiras com outros setores da sociedade mundial que disputam, com sucesso, posições com os centros tradicionais de formação do Direito – parlamentos nacionais, instituições legislativas globais e acordos entre os estados (TEUBNER, 2005).

A segunda tese reside no fato de que o Direito mundial autônomo se apoia cada vez mais em recursos próprios: organizações internacionais, empresas multinacionais, práticas globais de advocacia, fundos globais, associações globais, árbitros globais, ou seja, instituições jurídicas que impulsionam o processo global de formação do Direito (TEUBNER, 2005).

Assim, tem-se as duas faces relevantes da policontextualidade para o entendimento do presente texto, dando suporte à hipótese e explicando os rumos e consequências advindas dessas dinâmicas complexas para o mundo do trabalho. A formação do Direito é transferida para as ETNs, através de regras internas privadas (fora do domínio estatal/oficial) e o Direito pós-moderno finda por se apoiar cada vez mais em recursos próprios: atores globais num estado em rede transnacional.

É dessa maneira que as dinâmicas sociais acontecem e a formação de novos sentidos e direitos nascem e coevoluem independente da origem central estatal, em fragmentos parciais dotados de autonomia e frutos dos acoplamentos estruturais entre os subsistemas sociais. Por isso, faz-se imperioso identificar as regulações próprias das corporações em um contexto pós-moderno, no qual o centro não é mais o Estado-nação, mas, sim, cada nó/eixo da rede policontextual. O Estado, portanto, é um nó nessa rede fragmentada, ou seja, apenas mais um ator global, sem que se tenha mais topo ou hierarquia.

Destarte, importante a identificação dos conceitos-chaves da teoria dos sistemas sociais, especialmente os aperfeiçoados por Teubner (2020) (acoplamento estrutural, autopoiesis, policontextualidade) para o encontro de alguns pontos nodais da questão proposta nesta tese: a interligação do seu objeto (responsabilidade social corporativa e *compliance*) no interior da teoria geral dos sistemas sociais através de constatações pós-modernas de que há um direito privado autônomo e criado no interior das corporações para além do Estado, ou seja, fragmentos parciais privados do sistema social.

Dessa maneira, faz-se necessário analisar, no próximo tópico, as transformações acontecidas no comportamento das empresas através de uma nova roupagem ética e sustentável, especialmente visualizada no último quartel do século XX e as standardizações internacionais. Através dessa análise, pode-se, também, associar a mudança nos discursos das empresas às evoluções do próprio conceito de responsabilidade social corporativa, o qual evoluiu de sinônimo de filantropia para sustentabilidade, atualmente.

3.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E MUDANÇA NO PERFIL DAS CORPORAÇÕES

As corporações desenvolvem metacódigos próprios e específicos que se autorregulam através de redes de comunicações globais, no mundo pós-moderno. O Estado, portanto, fica para além dessa trama privada e aparece como um dos atores globais do chamado Estado em rede policontextural (uma *hydra*, como multi cabeças), como afirma Teubner (2020). O Estado perde sua importância (não totalmente, mas parte dela) e outras estruturas emergem para além dele, com até mais poderes (econômico, por exemplo).

O Direito, como subsistema pertencente ao sistema social, através de acoplamentos estruturais de maneira multidirecionada, é a ferramenta que interliga essa trama policontextural. É através de linguagem, ficções e matrizes jurídicas que os subsistemas sociais conseguem incorporar linguagens próprias e dotam de sentido seus múltiplos processos internos e externos.

Os subsistemas, portanto, realizam autopoiése e alteram suas estruturas internas através da autorreferência efetuando processos externos (heterorreferência) com o ambiente/entorno numa sociedade extremamente plural. Assim, os subsistemas realizam autopoiése, mas também estão inseridos em um sistema social (ambiente/entorno) que também é realizador de autopoiése. É nessa “autopoiése da autopoiése” (TEUBNER, 2005, p. 121) onde acontecem as mais diferenciadas mudanças de sentido nos mais diversos subsistemas: direito, política, economia, por exemplo, tendo-se, assim, uma visão mais ampliada, difusa ou coletiva do fenômeno.

Todavia, nem sempre o Direito tem a capacidade de traduzir fielmente através da linguagem as coevoluções sentidas pelos subsistemas sociais. É por essa razão que Teubner (2005) prefere utilizar o termo ‘mal-entendidos produtivos’, ou seja, o Direito entende de forma confusa os demais discursos e nem sempre o representa em essência.

A comunicação social evolui, especialmente na pós-modernidade (ou modernidade tardia), e atravessa um cenário muito típico na contemporaneidade: as sociedades possuem tamanha complexidade que o Direito não tem apenas origem oficial (estatal ou judicial), mas nasce em outras situações. O Direito, como causa e consequência de uma sociedade mundial e policontextural, é, indubitavelmente, fonte

de conhecimento para entender esse fenômeno, apesar de ser difícil a compreensão completa por seus observadores⁴².

Através da perda de unidade (centro, topo ou referência) e existência de fragmentos constitucionais parciais na sociedade, Teubner (2020) encontra terreno fértil para situar suas teorias e propor um Direito reflexivo em razão do atual sistema social inconstante e fluido, no qual as teorias positivista e materialista já não o abarcam. Dessa maneira, o olhar de Teubner (2020) vai além: enxerga novos direitos constitucionais em recentes espaços jurídicos, outrora inimagináveis. Nessa busca por uma teoria crítica que abarque o fenômeno atual e divergente vivenciado pelas sociedades industriais desenvolvidas, Teubner (2005, p. 132) entende que:

Apesar da liberalização dos mercados mundiais e a formação do mercado comum, um dos resultados mais notáveis dos últimos trinta anos é que as divergências institucionais entre as sociedades industriais desenvolvidas aumentaram ao invés de diminuir. Isso vale para as mais diversas instituições econômicas, como os regimes de financiamento das empresas, os acordos do *corporate governance*, as relações coletivas de trabalho, a profissionalização empresarial, as relações contratuais entre as empresas, as redes interorganizacionais, os processos de standardização e os regulamentos de conflitos entre empresas (grifos da autora).

Eis a tendência da pós-modernidade analisada por uma lente da policontextualidade: não há uniformização, mas divergências institucionais, as quais podem ser comparadas ao tempero dessa cadeia polimorfa. Num mundo cada vez mais globalizado e 'líquido', talvez, até 'gasoso', existem mais divergências e complexidades do que convergências e similitudes, sendo justamente isso que sustenta a trama da policontextualidade, conferindo-lhe razão para ser estudada.

Dessa maneira, insta analisar como os subsistemas coevoluíram, simultaneamente e conjuntamente, tendo como ambiente/entorno uma sociedade policontextualizada, especialmente, partindo-se da transformação comportamental (princípio e fim pautado outrora no lucro e posteriormente na sustentabilidade) das corporações ao longo do século XXI.

⁴² O pesquisador, denominado por Luhmann (2016) de observador, analisa que o centro do sistema é a ressignificação das estruturas semânticas da comunicação, ou seja, a chave da estrutura do sistema é a semântica. O observador é muito limitado em sua visão. Para Silva (2010, p. 03), "[...] o observador só vê aquilo que vê, não vê aquilo que não vê" e ainda "[...] constrói a definição dos fenômenos sociais (interação, organização, sistemas) com base no critério da identificação das diferenças". Por este método nasce a *Teoria da Sociedade* ou *Teoria dos Sistemas Sociais*, no entanto, o *observador* que observa e é observado, mas não consegue se auto-observar, não observa tudo".

Se existe uma regulação própria da empresa com *status* constitucional e representando atualmente um fragmento constitucional parcial e independente da sociedade (à parte do Estado), na mesma velocidade, ocorreram mudanças especialmente na seara da efetivação de direitos fundamentais laborais? Como a responsabilidade social corporativa e o *compliance*, aos poucos, notadamente em um mundo pós-moderno emergem como principais bandeiras das empresas num contexto de economia da reputação ou vigilância? O *compliance* seria uma ilusão do sistema ou a solução para o fracasso das instituições?

É através desse olhar multifocal das coevoluções entre os subsistemas autônomos (direito, política, economia, religião, dentre outras) que a presente tese busca compreender como aconteceram coevoluções e irritações jurídicas alteradoras de formato, discurso e linguagem utilizados pelas corporações. Assim, nesse caminho trilhado, com o auxílio do referencial teórico de Teubner (2020; 2005), buscar-se-ão conclusões parciais sobre os temas propostos.

Sob esse liame de compreensão, cumpre destacar alguns pontos históricos. Inicialmente, a característica principal do modo de produção capitalista foi a relação de trabalho assalariado decorrente da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX). O período foi marcado por mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais sentidas pela sociedade, as quais perpassam milhares de séculos, tendo a forma de produção do artesanato e da manufatura oportunizado espaço à forma de divisão das etapas de produção. Nessa evolução e mudanças de paradigmas, a Revolução Industrial formou uma classe trabalhadora e consumidora miserável. Ou seja, de um lado havia a modernidade com seus avanços tecnológicos e, de outro, as consequências e condições degradantes dos trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Num primeiro momento da Revolução Industrial, especialmente até meados de 1850, os setores têxteis e de alimentos eram os mais atuantes na Inglaterra. Não existiam ainda práticas monopolistas e os ideais da época eram os de Adam Smith, consubstanciados no livre mercado e concorrência como benefício para o consumidor, então trabalhador. Na segunda Revolução Industrial (1850 a 1914), por seu turno, iniciavam-se estratégias cada vez mais modernas de comunicação e transporte: telégrafo, trem, barco a vapor, dentre outros mais significativos. Surgiram novas formas e sistemas de produção em massa (linha de produção) como o Fordismo⁴³ e

⁴³ Fordismo, criado pelo empresário Henry Ford em 1914, é caracterizado por ser um sistema de produção para fabricação em massa na indústria de automóveis.

o Taylorismo: aperfeiçoamento de linhas de montagem, padronização de processos, aceleração da produção em larga escala, monopolização do mercado, dentre outros.

A produtividade e a eficiência eram cada vez mais perseguidas pelos estudiosos e cientistas com o fito de gerar inovações e aumentar o poder das empresas de produzir mais e com menos custos. Em 1950, o sistema Toyota de produção, Toyotismo, utiliza várias técnicas e ferramentas e cria um modelo enxuto de organização e produção. O ser humano, ao mesmo tempo trabalhador e consumidor, torna-se partícipe ativo e passivo de um momento inédito: a perda de sua humanidade a partir da Revolução Industrial e sentida até o momento presente (agravada por intensas mudanças no processo produtivo) (ANTUNES, 2018).

Em consonância com Antunes (2018), a crise do padrão de acumulação taylorista/fordista baseado no desperdício, em meados dos anos 1960 e 1970, ocasionou um processo de reestruturação produtiva. Para o autor (2018), o capital, opondo-se à contra-hegemonia que florescia nas lutas oriundas do trabalho, especialmente em 1968, buscando recuperar seu projeto de dominação societal, deslanchou os processos de acumulação flexível, com base:

[...] nos exemplos da Califórnia, do norte da Itália, da Suécia, da Alemanha, entre tantos outros, com destaque para o Toyotismo. Este se expandiu e se ocidentalizou, a partir dos anos 1980, em escala global, tendo enormes consequências no mundo do trabalho, por meio da liofilização organizativa da “empresa enxuta” (ANTUNES, 2018, p. 213).

Com efeito, há uma diferença expressiva entre o capitalismo sentido no século XVIII, XIX e XX. Apesar de serem diferenciadas em razão de seu tempo, sociedade e características próprias, destacam-se as grandes alterações vivenciadas no século XX com as grandes corporações dominando o mundo. Não obstante tal expansão ocorrida durante todo o século (de 1901 aos anos 2000), é na transição do século XX para o século XXI, ou seja, a partir da década de 1970, que há um redesenho econômico, político e social do mundo.

Antunes (2018) aduz que a crise vivenciada em 1929 não foi tão destrutiva quanto a acontecida na década de 1970 (especialmente em 1973), quando o capitalismo dava sinais de esgotamento de seu padrão de acumulação taylorista e fordista, ou seja, não se tinha vazão da produção em massa do sistema capitalista do século XX. Como consequência desse período, destaca-se a crise de superprodução e desemprego em massa.

A crise estrutural de 1973 acabou redesenhando um sistema de produção capitalista não mais fundado na grande empresa isolada, nem no operariado de massa como no tempo da Revolução Industrial, mas fundamentada em unidades produtivas menores espalhadas ao redor do mundo e conectadas por um sistema muito articulado computacional, informacional e digital.

Na seara das imbricações entre os subsistemas do Direito e da economia, em especial no atual sistema econômico dominante, no capitalismo, Teubner (2005, p. 130) entende que “[...] as variedades do capitalismo são, assim, resultado de diversas configurações de coevolução, nas quais mecanismos de evolução de subsistemas influenciam-se mutuamente”. Ou seja, o autor (2005) conecta as estruturas da economia, do Direito e da política, pautando sua teoria na policontextualidade.

Nesse caminho para o entendimento sobre as coevoluções dos sistemas e subsistemas, convém abordar as transformações ocorridas através das variedades do capitalismo e dos regimes de produção: são sistemas, subsistemas ou estruturas diferenciadas? Teubner (2005, p. 133) pontua que “[...] os regimes de produção não são sistemas e a coevolução não se entende como uma simples adição de seletores”. Na verdade, regimes de produção são condições que formam um quadro normativo para a ação econômica: “[...] estruturam a produção de bens e serviços por meio de mercados e instituições mercantis” (TEUBNER, 2005, p. 133), ou seja, “[...] variantes do capitalismo são, portanto, explicáveis a partir da dinâmica intrassistêmica dos regimes de produção” (TEUBNER, 2005, p. 135).

E o que são regimes de produção? De acordo com Teubner (2005), são o campo institucional para a ação econômica, organizando a produção por meio de mercados e instituições relacionadas ao mercado e determinando o campo de estímulos e limitações, ou as ‘regras do jogo’, por meio de uma cadeia de instituições relacionadas ao mercado, nas quais a ação econômica está inserida. Eles formam um ordenamento estável de instituições, uma engrenagem de arranjos financeiros, prestações de empresas, relações coletivas de trabalho, formação e educação e relações entre empresas, incluindo contratos, redes, técnica, standardização e composição de conflitos.

No contexto desses ordenamentos estáveis, as instituições interagem de tal forma que alcançam resultados específicos, dos quais resultam vantagens institucionais na concorrência. As ‘variantes do capitalismo’ são o resultado desses sistemas engrenados de instituições econômicas, cujos ordenamentos podem se

diferenciar profundamente de país para país, mesmo no contexto europeu (TEUBNER, 2005, p. 172-173).

Importante admitir que, no decorrer do tempo, os regimes de produção não sofrem as mesmas mudanças sentidas pelos sistemas, em razão de não serem estruturas autônomas e independentes detentoras de estruturas próprias e diferenciadas. Na verdade, Teubner (2005, p. 134) entende que a teoria dos sistemas (com base luhmanniana) “[...] enxerga sistemas em tudo, deve negar o *status* de sistemas” para os regimes de produção.

Desse modo, pode-se dizer que os regimes de produção não são sistemas, mas “[...] configurações totalmente assistemáticas, acoplamentos estruturais entre sistemas sociais autônomos que, no entanto, não se tornam sistemas autônomos com seus elementos, estruturas e limites próprios” (TEUBNER, 2005, p. 134). Assim, os regimes de produção são simples configurações formadas por “[...] componentes heterogêneos, por estranhas criações hermafroditas existentes na zona cinzenta entre a economia e a sociedade, em suma: híbridos socioeconômicos” (TEUBNER, 2005, p. 135).

Nessa esteira de pensamento, os regimes de produção, apesar de suas especificidades e instituições econômicas próprias, não desenvolvem operações elementares que o alcem ao *status* de sistema com independência e particularidades. Segundo Teubner (2005, p. 135), eles não desenvolvem “operações elementares – atos de regime”. Logo, não se tornam um subsistema autônomo da economia. Na verdade, possuem caráter híbrido como instituições pertencentes à economia e ao Direito, e muitas vezes, instituições múltiplas que se associam a outros sistemas como política e educação (TEUBNER, 2005).

Como exemplo de regimes de produção, Teubner (2005) assere que não são apenas instituições do contrato e da propriedade num espaço econômico, mas também instituições de profissionalização empresarial e da normatização técnica, tratando-se não mais de acoplamentos bilaterais, mas sim trilaterais e às vezes até plurilaterais, de sistemas sociais.

Assim, cumpre pensar a teoria dos sistemas, à luz da teoria de Teubner (2005), sob uma visão da policontextualidade: não apenas análise da relação entre a economia e o Direito e seus respectivos acoplamentos estruturais, mas, também, juntando-se à essa análise política, ciência, educação, por exemplo. Portanto, há necessidade de uma modificação teórica na ideia de “[...] reciprocidade nos

acoplamentos estruturais bipolares para a ideia de ciclicidade em relações intersistêmicas pluripolares” (*Ibidem*, 2005, p. 137).

Utilizando-se da metáfora do ‘telefone sem fio’, jogo cuja mensagem final é estabelecida a partir de um mau entendimento entre os participantes autônomos, ou seja, criam-se novos produtos finais a cada jogada, Teubner (2005) compara-o ao conceito de ultraciclo: processos cíclicos que ocorrem não no interior de sistemas autônomos, mas transpassando as fronteiras de sistemas autônomos e suas especificidades consistem exatamente no fato de que não se cria um novo sistema com elementos comuns, ou seja, um ultraciclo não remove “[...] a autonomia dos sistemas em questão para construir um ciclo de operações semelhantes, mas se aproveita dela num ciclo de perturbação, que consiste em operações diversas para gerar sentido” (*Ibidem*, 2005, p. 138).

Ao lado do conceito de ultraciclo há o de hiperciclo, que surge quando “[...] operações comunicativas dentro de uma rede fechada formam ciclos que são, por sua vez, interligados de uma forma circular” (TEUBNER, 2012). Enquanto o ultraciclo acontece de maneira externa, o hiperciclo ocorre internamente. Um ultraciclo pode ser sentido, como no exemplo que cita Teubner (2005, p. 138) nas normas técnicas. Para ele (2005), os resultados de pesquisas científicas provocam impulsos, modificando a definição de *standards* técnicos, não podendo ser juridificados como tais, mas apenas percebidos como irritações do sistema jurídico, as quais forçam o Direito a reconstruir suas próprias normas com base nas novas pesquisas científicas. Nesse viés:

No lado jurídico do regime de produção, meras correlações entre o crescimento e a tendência para o risco, tal como foram concebidas pelo lado científico, são “desentendidas” de tal modo como se determinassem, num certo ponto, a mudança da legalidade para a ilegalidade de um comportamento, recontextualizando-o como norma na rede de diferenciações jurídicas. Essa norma, por sua vez, não vale para o sistema econômico como uma máxima categórica de comportamento, mas sim como uma irritação de custos, que depende da probabilidade de esse comportamento ser descoberto e da intensidade com a qual é sancionado. O aumento de custos, por sua vez, irrita a política por meio das intervenções dos lobistas. A política se vê obrigada a reformular os *standards*, até o ponto que, mais uma vez, irritam os técnicos, que são forçados a revê-los e reformulá-los (TEUBNER, 2005, p. 138).

À guisa desse entendimento, as reconstruções advindas de perturbações provocam, dessa maneira, diversas novidades equilibradas em um determinado espaço de tempo e “quando os sistemas em jogo desenvolveram valores

relativamente estáveis em sua esfera e enquanto eles sejam compatíveis entre si.” (TEUBNER, 2005, p. 138). Nessa oportunidade, foi elaborada figura, pela autora, sobre o assunto:

Figura 09. Hiper ciclo e Ultracicl



Fonte: Figura baseada em Teubner (2005, p.138-139).

A figura acima, elaborada pela autora, retrata o funcionamento do hiper ciclo e ultracicl, ambos conceitos trazidos por Teubner (2020). Enquanto no hiper ciclo ocorrem acoplamentos estruturais internos nos sistemas autônomos (Direito, economia, educação, religião, por exemplo), no ultracicl ocorrem perturbações mútuas entre redes fechadas, de maneira externa. Na figura, tem-se o exemplo trazido por Teubner (2005, p.138-139) quanto ao funcionamento do ultracicl: a comunicação científica gera impulso no sentido de futura padronização técnica para determinado assunto (exemplo a certificação. Isso, que significa *International Organization for Standardization*). Este se torna conhecido pelo Direito através das irritações jurídicas geradas, podendo ser criadas normas referentes a ele. Seguindo o mesmo raciocínio e fluxo, após as irritações jurídicas, acontecem também irritações no sistema econômico (que nem sempre sofre irritação com consequente transformação), provavelmente quanto aos custos, desencadeando reflexões políticas e novas reformulações da padronização técnica.

De acordo com Fornasier (2013, p. 365), um circuito ultra cíclico acontece entre os vários sistemas que mutuamente se irritam, mas que desenvolvem sentidos internos de acordo com parâmetros próprios. Nesse desiderato, um ultracicl é caracterizado por irritações mútuas capazes de alterar os sentidos internos de

determinados sistemas de acordo com seus próprios acoplamentos estruturais específicos.

Teubner (2005) sustenta, ainda, que o que parecia tão 'sistêmico' nos regimes de produção se revela agora como nada mais que o sentido próprio de uma relação cíclica de acoplamento. Todavia, nem todo acoplamento estrutural entre a economia e a sociedade já é um regime produção, pois há "[...] miríades de relações intersistêmicas selvagens, nas quais economia e outros subsistemas sociais se irritam mutuamente" (*Ibidem*, p. 139). Para tanto, somente emerge um regime de produção no sentido estrito, "[...] quando é capaz de se estabilizar como ultraciclo de instituições sociais que caracterizam a "cultura econômica" de um espaço econômico" (*Ibidem*, p. 139).

Sob esse norte de ideias, assim como no jogo do telefone sem fio, Teubner (2005) explica que o ultraciclo acontece através de informações passadas por sistemas independentes, de maneira externa, mas que, ao causar perturbações, geram uma relação cíclica de diversos acoplamentos estruturais bilaterais ou multilaterais, ou seja, plurais, a depender do caso, até que esses valores se tornem estáveis e compatíveis entre si, formando, por vezes, os regimes de produção.

Dentro dessa visão de ultraciclo conceitualizada por Teubner (2005), cumpre retomar o histórico da responsabilidade social corporativa e a mudança no perfil das corporações, especialmente das ETNs. Assim, após esse exemplo prático de como acontece um ultraciclo, com base nas normas técnicas, imperioso analisar como as empresas adaptaram seus discursos predominantemente econômicos em éticos e sustentáveis.

No último quartel do século XX, especialmente após a crise petrolífera de 1973 e a passagem da modernidade para a pós-modernidade, as relações, principalmente, entre sociedade, economia, Direito e política, transformaram-se profundamente. Tais mudanças foram especialmente influenciadas e aceleradas pelas inovações tecnológicas e digitais, e, assim, um novo mundo emergiu desse caldeirão formado por tantas especificidades.

As empresas (multinacionais e transnacionais) extrapolaram seus limites de produção e fronteiras territoriais, sendo localizadas em mais de dois países, ou seja, há a matriz no país de origem e as filiais esparramadas ao redor do globo, geralmente, em busca de outros mercados consumidores, matéria prima, mão de obra e demais

atrativos que reduzam os custos de produção originais. De acordo com a OIT (2017, [s/p]):

As empresas multinacionais incluem as empresas - quer sejam total ou parcialmente detidas pelo Estado ou privadas - que possuem ou controlam os meios de produção ou de distribuição, serviços ou outras instalações fora do país da sua sede. Podem ser de grande ou de pequena dimensão; e podem ter as suas sedes em qualquer parte do mundo. O grau de autonomia das entidades das empresas multinacionais em relação umas às outras varia muito de uma empresa para outra, dependendo da natureza das ligações entre essas entidades e dos seus domínios de atividade e tendo em conta a grande diversidade na forma de propriedade, na dimensão, na natureza e localização das atividades das empresas em causa.

Para a *Internacional Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2001), existem definições económicas e sociológicas para a empresa multinacional, que diferem e se complementam. Na definição económica, a empresa transnacional é quem controla as atividades estrangeiras através dos auspícios da empresa. Já para a definição sociológica é o mecanismo pelo qual as práticas são transferidas e replicadas de um país para outro⁴⁴.

As empresas transnacionais ganham força e se expandem ao redor do globo no final do século XX. A década de 1970 marca justamente o início dessa expansão e mudança. Harvey (1989, p. 26), ao falar sobre pós-modernidade, especialmente após a década de 1970, cita a poesia de W B Yeats para quem captou o mesmo estado de ânimos nos versos: *Las cosas se fragmentan; el centro no sujeta; La pura anarquia recorre el mundo*⁴⁵. É um mundo completamente novo.

Ao mesmo tempo em que o poderio empresarial cresce, no sentido de ampliação das fronteiras, diminuição das distâncias físicas e comunicacionais, ganha força na academia e em Organizações Internacionais o conceito de responsabilidade social corporativa já surgida com Bowen (1953) e, em seguida, interligada ao conceito de ética:

⁴⁴ No original: "In the economic definition of the multinational corporation is the control of foreign activities through the auspices of the firm. In the sociological definition, the multinational Corporation is the mechanism by which organizational practices are transferred and replicated from one country to another" ("Na definição económica da empresa multinacional está o controle das atividades estrangeiras por meio dos auspícios da empresa. Na definição sociológica, a corporação multinacional é o mecanismo pelo qual as práticas organizacionais são transferidas e replicadas de um país para outro" – tradução livre). Disponível em: https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/bkogut/files/Chapter_in_smelser-Baltes_2001.pdf. Acesso em: 04 dez. 2020.

⁴⁵ As coisas estão fragmentadas; o centro não se sustenta; a anarquia pura governa o mundo (tradução livre).

O marco acadêmico para a CSR contemporânea é apontado por diversos estudos (CARROLL, 1979; PRESTON, 1975; WOOD, 1991) como a obra *Social Responsibilities of the Businessman*, de Howard R. Bowen (1953), que considera a responsabilidade social corporativa como “as obrigações dos empresários em buscar políticas, tomar decisões ou seguir linhas de ação desejáveis para promover os objetivos e valores da sociedade”, inaugurando uma perspectiva institucional do conceito. Com base em pesquisa feita pela revista *Fortune*, em 1946, Bowen indica que a consciência social dos gerentes de empresa abrange a ideia de que os executivos seriam responsáveis pelas consequências de suas ações, em esfera mais ampla que a mera retribuição por perdas e danos. Influenciado pelas novas tendências econômicas – como A Revolução Organizacional de Kenneth E. Boulding, que iniciou o entendimento de que a influência de grandes organizações impede a regulação pelo livre mercado, gerando a necessidade de atuação política para solucionar injustiças sociais; a profissionalização da administração empresarial e o aumento do tamanho empresarial pós século XIX – e pelo espírito ideológico do pós guerra, que renovou discussões sobre o papel social das empresas – como as críticas aos grandes lucros auferidos durante a Segunda Guerra Mundial, gerando inclusive a criação de um Comitê para Desenvolvimento Econômico nos EUA, em 1942, como consciência social dos negócios – Bowen propôs a CSR como caminho intermediário entre o livre-mercado desregulado que trouxe a Grande Depressão e o estilo europeu de socialismo que emergiu após 1945. Buscava-se equilíbrio entre liberdade e controle, e a CSR surgia como um compromisso aceitável, dirigido pelas empresas, para reduzir a intervenção estatal (MAIA, 2020, p. 64).

Desde o pós-guerra cresciam discussões sobre o papel social das empresas, em razão dos grandes lucros advindos desse momento e é, em meados de 1970, que surgem preocupações relacionadas ao tema da responsabilidade social da empresa, questões quanto à conscientização ambiental, laboral e de direitos humanos. É nesse contexto que o Comitê de Desenvolvimento Econômico dos Estados Unidos da América, trouxe a premissa de que o contrato social entre empresas e sociedade estava em evolução e que, para isso, o setor privado deveria assumir responsabilidades sociais maiores (MAIA, 2020). Nesse sentido:

Como consequência, a CSR teve aumento, mas se manteve discricionária e com foco limitado a aspectos como gestão de resíduos, poluição e Direitos Humanos e trabalhistas. Sua popularidade crescente, no entanto, levou ao uso irrestrito do termo CSR em diferentes contextos, fazendo com que, ao fim da década, o conceito se tornasse turvo, significando algo diferente para cada pessoa (MAIA, 2020, p. 72).

Dessa maneira, a evolução e a renovação de sucessivos e novos conceitos de responsabilidade social corporativa através do discurso das empresas aumentou a popularidade do instituto, todavia, nem sempre, correspondiam verdadeiramente como solução para graves questões sociais oriundas da globalização. Conforme

Dupas (2005), o conceito de responsabilidade social corporativa surge como uma espécie de regulação moral do capitalismo global, que se autointitulou: responsabilidade social corporativa (das empresas), ou seja, uma espécie de *marketing* defensivo em busca de efetividade.

A partir de 1970, as corporações descobrem um novo nicho para render altos dividendos de imagem pública e social. Para Dupas (2005), é preciso ressaltar que, embora mereça apoio e aplauso qualquer iniciativa tomada para combater a fome e aumentar a chance de retirar, ainda que provisoriamente, um ser humano da exclusão, deve-se avaliar, independentemente do valor moral de cada ação, se esse caminho é estruturalmente eficaz e consistente. Desse modo, há dois tipos de empresários: os que sabem que isso é *marketing* e aqueles que acreditam, de fato, ser isso uma ação socialmente muito responsável.

Não há dúvida que, para as empresas, o envolvimento social para além do seu próprio benefício é um excelente recurso de *marketing*, afinal é natural que sejam atribuídas às corporações uma parcela crescente de responsabilidade pelos efeitos negativos da globalização, pois concentram hoje um grande poder (por vezes, maior que os Estados). É o caso, por exemplo, da empresa multinacional *Black Rock* que, segundo o *El País*⁴⁶, desde os anos noventa, é a maior gestora de ativos do mundo, controlando cerca de cinco trilhões de dólares, o que representa quase cinco vezes o PIB da Espanha.

Interessante notar, ainda, a evolução do conceito de RSC e conseguir atrelar também aos conceitos criados por Teubner (2020), analisando as coevoluções acontecidas entre os subsistemas através de ultraciclos combinados com o atual redesenho de um Estado em rede num contexto policontextural. À medida que foram acontecendo evoluções e alterações nos conceitos de responsabilidade social corporativa e, conseqüentemente, mudanças nos discursos empresariais, tem-se que aconteceram em razão de ultraciclos.

À luz das supracitadas teorias, ousa-se buscar os influxos acontecidos nessa temática. Hipoteticamente, pode-se tentar traçar uma linha do tempo e as referidas irritações jurídicas e ultraciclos. O conceito de RSC, que se iniciou na academia, gerou perturbações no subsistema da economia permitindo que as empresas, com seus *lobbys* e economistas, se insurgissem contra a ideia original do conceito. É o caso,

⁴⁶ Cf.: Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html. Acesso em: 17 dez. 2020.

por exemplo, do economista Milton Friedman (1970), conforme já explicitado na primeira seção sobre Responsabilidade Social Corporativa, segundo o qual “[...] há uma e apenas uma responsabilidade social das empresas: usar seus recursos e se envolver em atividades destinadas a aumentar seus lucros” (FRIEDMAN, 1970, p. 03).

A responsabilidade social corporativa vai sofrendo perturbações no seu sentido original e sendo construída através de fragmentos dos demais subsistemas. O conceito, portanto, surge na teoria da Administração de empresas e atualmente também é entendido, mesmo que embrionariamente, como um instituto jurídico. Mas como aconteceu essa evolução? E como a teoria moderna de Gunther Teubner (2020) pode auxiliar nessa busca de aprofundamento teórico?

Importante frisar, diante do tema proposto, que a RSC não surge originalmente dentro da empresa, não sendo, pois, um instituto que nasce a partir de empresários ou empreendedores, mas, sim, um conceito científico e acadêmico, que muito mais se assemelha à sociologia do que à economia. Tornou-se um tema bastante em foco, em razão do momento, especialmente após 1970, em que a sociedade clamava por temas de cunho social, seguindo a década de 1980 com diversas distinções e conceituações diferentes pelo mundo.

Nesse momento histórico e evolutivo, surgem conceituações sobre responsabilidade social corporativa e governança corporativa. Segundo o IBGC (2020), a governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, ou seja, são as boas práticas de governança que convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, longevidade e o bem comum.

Em consonância com Mazzuoli e Castro (2017, p.157-158), após a segunda guerra mundial e com a promoção do liberalismo econômico através de um capitalismo com nova roupagem, surge a teoria de alinhamento de interesses de todos os envolvidos na gestão empresarial, a qual tem como objetivo precípua o bem-estar e o sucesso da pessoa jurídica: a governança corporativa, caracterizada por possuir quatro princípios: transparência (*disclosure*), equidade (*fairness*), prestação de contas (*accountability*) e integridade (*compliance*).

O referido padrão internacional de governança, ética e responsabilidade permeia especialmente o final do século XX e início do século XXI. O desencadear da

inquietação e o desenvolvimento de uma agenda global em empresas e direitos humanos surge, conforme Roland (2018) e Zubizarreta (2016), com a preocupação do crescimento desmedido do poder das ETNs e sua consequente capacidade de influenciar decisões políticas e econômicas dos Estados, a partir do discurso de Salvador Allende, presidente do Chile na Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1972.

Inicia-se, assim, uma nova fase para o direito internacional, o momento em que o Estado se encontra enfraquecido em detrimento do poder econômico e político das multinacionais. É a nova configuração internacional que Teubner (2020) denomina de fragmentos constitucionais. Após a década de 1970, aumentam-se, ao redor do mundo, as preocupações em relação às empresas e direitos humanos. Como conseguir domar o crescimento descontinuado das empresas transnacionais? Cortina (1994) responde a tal questionamento afirmando que a ética da empresa é a chave para uma nova cultura empresarial.

O advento do *Business Ethics*, em razão do caso Watergate nos Estados Unidos, marcou o ressurgimento da ética como fenômeno importante para os novos tempos, após o escândalo acontecido nos Estados Unidos da América no caso de escutas ilegais entre partidos políticos e consequente renúncia do presidente Nixon na década de 1970. Nesse momento, a sociedade civil perdia a confiança em governos e empresas e preocupava-se com a ética. Assim, os acontecimentos e escândalos ocorridos no sistema político causou também perturbações em outros sistemas como o econômico.

Importante atentar que a década de 1970 foi emblemática quanto aos debates perpetrados em face das atividades das empresas multinacionais. Em 1971⁴⁷, o professor Klaus Schwab funda o Fórum de Gestão Europeu (atualmente denominado de Fórum Econômico Mundial), em Genebra, que, além de reuniões (em Davos), também elabora pareceres, pesquisas e manifestos. É composto de empresas, políticos, representantes acadêmicos, ONGs, dentre outros convidados.

Em 1973, foi assinado um manifesto⁴⁸ do referido Fórum com a preocupação

⁴⁷ 50 anos após sua criação, o Fórum Econômico Mundial, em 2020, lançou novo Manifesto: o objetivo universal de uma empresa na quarta revolução industrial. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal-purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution/>. Acesso em: 16 dez. 2020.

⁴⁸ Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-1973-a-code-of-ethics-for-business-leaders/>. Acesso em 05 fev. 2021.

ética nas empresas: “4. A gestão deve servir à sociedade. Deve assumir o papel de depositário do universo material para as gerações futuras” (WEF, 1973). E, ainda: “A gestão também deve colocar seu próprio conhecimento e experiência à disposição da comunidade” (WEF, 1973). Assim, a preocupação girava no sentido de as empresas servirem à comunidade como um todo e não apenas aos seus acionistas. Surgia um ideário de responsabilidade coletiva e ética, preocupada com as futuras gerações.

Em 1976, a Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) adotou as Diretrizes para as Empresas Multinacionais e, em 1977, a OIT adotou a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social⁴⁹, orientando as empresas transnacionais, governos, empregadores e trabalhadores sobre a necessidade de respeitar os princípios e direitos fundamentais do trabalhador e contribuir positivamente para o progresso econômico e social.

No âmbito internacional, a ética e a preocupação com as empresas multinacionais e suas ações individuais ou coletivas, especialmente com as consequências reais advindas para as pessoas envolvidas, é o debate central após 1970. Um exemplo desse movimento foi o FCPA, legislação federal americana datada de 1977 e que proíbe rigorosamente o pagamento de subornos a servidores públicos no exterior, com impacto em relação à ética em âmbito internacional.

A ética, portanto, apesar de ser uma disciplina filosófica grega, perpassando por alguns diferentes sentidos, preocupa-se durante a pós-modernidade globalizada, especialmente com as ações individuais, coletivas, morais, imorais, justas ou injustas de empresas multinacionais. Nesse liame de compreensão, Cortina (2007) assevera que a ética se ocupa da complexa dimensão da vida humana que é a moralidade e, em decorrência dessa complexidade, o fenômeno da moral foi interpretado de diferentes maneiras ao longo da história, dando lugar a outros tantos sistemas éticos. Assim, é necessário, falar sobre ‘éticas’, no plural, mais que em Ética (CORTINA, 2007).

Ademais, é justamente esse entendimento sobre a pluralidade de enfoques e evoluções acontecidas, tanto no conceito de ‘ética’ quanto nos próprios sistemas autônomos como economia, política e direito, que é primordial a diversidade das

⁴⁹ Importante ressaltar que a referida Declaração de 1977 foi atualizada em 2000, 2006 e, em 2017, pela Organização Internacional do Trabalho, entendendo que o tema é de bastante relevância e atualidade para o mundo do trabalho. As declarações da OIT contribuem para a criação dos princípios gerais do direito internacional e seus Estados-membros, dentre eles, o Brasil, devem promovê-los.

realidades policontexturais. Em 1987, na Europa, nasce o European Business Ethics Network⁵⁰ (EBEN – Rede Europeia de ética na empresa) e o conceito de ética interligada à empresa vai se ramificando por alguns países desenvolvidos do continente europeu. Por exemplo, na Espanha, foi nominada como a *ética de la empresa* (ética da empresa), segundo Cortina (2007).

É nesse caldeirão de acontecimentos, do final do século XX, que a ética vai se espalhando por espaços econômicos diferentes e adentrando de maneira mais profunda nos discursos econômicos, políticos e sociais. Na verdade, a disciplina filosófica da ética irritou profundamente as culturas e cada espaço econômico vai sofrendo modificações e desenvolvendo uma nova ordem de interpretação com base em princípios que contêm diferenças significativas e, assim, como afirma Teubner (2005), novas dissonâncias surgirão da harmonização.

À luz desse entendimento, a ética atrelada à empresa (sob um enfoque da responsabilidade social da empresa) adentrava em diferentes espaços econômicos e gerava perturbações sistêmicas no referido ordenamento jurídico, econômico e político de determinado espaço geográfico. Nesse sentido de evolução é importante analisar o que diz Teubner (2020) sobre os diferentes conceitos em distintos espaços econômicos.

Como no telefone sem fio, anteriormente utilizado como exemplo, é interessante saber que a ordem dos fatores e acontecimentos importa no resultado. Dessa maneira, a responsabilidade social corporativa só é hoje da maneira que se apresenta, pois a ordem de acontecimentos e as irritações jurídicas contribuíram para tal evolução.

O mundo pós-moderno globalizado e policontextural exige um olhar nas relações sistêmicas pluripolares e encadeamentos multidimensionais entre operações econômicas, jurídicas, científicas, educacionais, políticas, dentre outras. Adicionalmente a esse olhar multifocal entre os acoplamentos e irritações, bem como entre os diversos subsistemas, tem-se que atentar, também, para o espaço (territorial) econômico em que ocorre tal transformação, ou seja, que acontecem os ultraciclos.

Em cada um dos espaços territoriais surgem impulsos de modificação e os regimes se diferenciam enormemente a depender de aspectos econômicos, políticos, geográficos, por exemplo, até mesmo no contexto europeu. Segundo Teubner (2005),

⁵⁰Cf.: Disponível em: <https://www.eben-net.org/>. Acesso em: 11 dez. 2020.

existem divergências entre os regimes de produção europeus continentais e suas contrapartidas anglo-saxônicas: em cada um desses espaços econômicos surgem impulsos de automanutenção e modificação quando uma instituição interage com a outra. E, “[...] isso acontece, também e sobretudo, nos tempos em que a globalização tudo nivela” (TEUBNER, 2005, p. 134).

Existem coevoluções dos subsistemas e a influência de determinada região também pode ser experimentada no processo de formação de determinados valores ou institutos. Isso significa que diferentes espaços econômicos (regiões) formaram entendimentos também distintos do que seria a responsabilidade social corporativa, já que não existe um consenso sobre o instituto. Para alguns países e regiões, o conceito de responsabilidade social corporativa é sinônimo de filantropia (África⁵¹ e Malawi⁵² e Índia, por exemplo) para outros, empregos ou produtos seguros (América Latina⁵³), dentre os diversos sentidos encontrados.

Teubner (2005, p. 154) explicita o “exemplo do transplante” do princípio da boa-fé do direito contratual continental para o direito britânico, através da Diretiva Europeia de Proteção ao Consumidor de 1994. Ainda, segundo o Teubner (2005), não se trata de um verdadeiro ‘transplante’ de um princípio jurídico, mas funciona como uma ‘irritação’ no âmbito da ordem jurídica, que, a partir do instituto ‘transplantado’, desenvolverá, de acordo com a sua própria história e tradição, teorias dogmáticas e regras de usos desses princípios ou institutos. Ou seja, a responsabilidade social

⁵¹ “Apesar do avanço registrado em alguns setores empresariais, ainda é comum no País uma certa confusão do conceito com a filantropia -- típica dos países mais pobres -- e a resistência das corporações em relatar suas políticas de responsabilidade social, o que atesta que ainda não foram incorporadas à base do negócio” (IDEIA SUSTENTÁVEL, 2007). Disponível em: <https://ideiasustentavel.com.br/especial-a-responsabilidade-social-nos-quatro-cantos-do-mundo/>. Acesso em: 07 fev. 2019.

⁵² “Há ainda pouca informação sobre as práticas de responsabilidade social no Malawi. De acordo com estudo da mídia local, feito de julho de 2006 a julho de 2007, foram publicadas apenas 50 reportagens mencionando o tema. “Todas elas tratavam de doações de bens, serviços, dinheiro ou uma combinação desses elementos. A falta de informação resulta de uma cultura de não reportar, já que a maioria das organizações não enxerga benefícios diretos de tais iniciativas para a essência dos seus negócios” (IDEIA SUSTENTÁVEL, 2007). Disponível em: <https://ideiasustentavel.com.br/especial-a-responsabilidade-social-nos-quatro-cantos-do-mundo/>. Acesso em: 07 fev. 2019.

⁵³ “O quadro é bem diferente na América Latina, que reúne tanto países com baixos níveis de desenvolvimento como nações emergentes. Estudo publicado recentemente pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e a lei revela que pequenas e médias empresas da região estão se comprometendo com práticas de RSE chegando a ser, surpreendentemente, mais ativas que as do sul da Europa, incluindo Espanha, Itália e França. Segundo Alice Lariu, pesquisadora do *Center for Business in Society* (Iese), os latinos estão mais preocupados com os empregados e o ambiente de trabalho do que, por exemplo, com iniciativas em defesa de meio ambiente” (IDEIA SUSTENTÁVEL, 2007). Disponível em: <https://ideiasustentavel.com.br/especial-a-responsabilidade-social-nos-quatro-cantos-do-mundo/>. Acesso em: 07 fev. 2019.

corporativa ‘transplantada’ para outras ordens jurídicas gera diversos sentidos e entendimentos do mesmo instituto.

Nesse viés, é possível elencar alguns questionamentos em dois níveis: um concreto e um abstrato. Naquele, importa observar quais os processos de mudança jurídica e social que podem ser observados com a introdução do princípio da responsabilidade social corporativa e do *compliance* no direito brasileiro. No nível abstrato, cumpre saber o que o conceito apresentado por Teubner (2020) de ultraciclo e a coevolução entre Direito e economia trazem para uma mudança jurídica.

Teubner (2005) preceitua que a metáfora do *legal transplant* não é o termo apropriado para tratar da matéria, mas sim, ‘irritação jurídica’. Assim, “[...] quando uma norma estrangeira é imposta a uma cultura jurídica para promover uma mudança social, ela atua como uma irritação, uma dolorosa perturbação do mecanismo jurídico que redundará numa cadeia de novos e inesperados acontecimentos” (TEUBNER, 2005, p. 156).

Dessa maneira, as irritações jurídicas desenvolvem uma dinâmica evolucionária em princípio não dominável, “[...] na qual tanto o significado das normas externas como o contexto interno serão fundamentalmente alterados” (TEUBNER, 2005, p. 157). O que é decisivo aqui é que a norma transferida implica um novo “[...] regime de produção”, que influencia decisivamente na dinâmica da recepção jurídica (TEUBNER, 2005, p.158).

É justamente isso o que se vislumbra após a década de 1970: os ultraciclos aconteceram no sentido de alterar fundamentalmente os sistemas Direito e economia. As coevoluções e irritações jurídicas aconteceram buscando a incorporação da ética e sustentabilidade nos discursos das empresas em razão das evoluções sofridas por ambas. Todavia, o sistema econômico também sofre irritação e analisa os custos dessa nova feição empresarial que está surgindo. Portanto, como imbricar o discurso de uma empresa ética e lucrativa ao mesmo tempo? É possível?

Nesse sentido e através de inúmeras irritações, acoplamentos e ultraciclos que podem ser exemplificados, iniciam-se, na década de 1980, estudos sobre um novo modelo de empresa comprometida com a ética e a sociedade. Como afirma Zubizarreta (2008), abriu-se na referida década espaço para um novo modelo de empresa mais ‘comprometida’ com a sociedade, flexível e moderna em seus aspectos internos e organizativos. Outrossim, todo esse discurso vai se alastrando fundamentado por uma literatura de gestão que teve início no mundo acadêmico, mas

que não consegue acompanhá-lo na prática (ZUMBIZARRETA *apud* PERDIGUERO, 2003, p. 25).

Zubizarreta (2008) considera que as más práticas das empresas transnacionais sob o discurso de empresa cidadã (ética) foi manifestamente associado⁵⁴. Nesse sentido, Perdiguero (2003), ao citar as reflexões de Isabelle Orbegozo, afirma que as novas formas de estruturas organizacionais desenvolvidas na década de 1980 possui uma violência mais intolerável do que o associado ao antigo taylorismo oculto por uma retórica de pós-modernidade. Assim, as preocupações éticas e da empresa cidadã nem sempre condizem com a realidade vivenciada, podendo mascarar uma tentativa de participação em um mercado internacionalmente mais vantajoso para quem tem esse epíteto (cidadã/ética).

Na década de 1990, o poderio das ETNs se intensifica alavancada pela intensificação da globalização, conseguindo influências econômicas, políticas e culturais nunca sentidas em toda história, superando, por vezes, o poderio estatal em diversos aspectos. Sobrevieram ao mesmo tempo grandes transformações, mas também escândalos financeiros e imobiliários, a exemplo da Enron, Parmalat e WorldCom⁵⁵.

A Enron, companhia de energia e tecnologia inovadora, cujo sucesso e lucros eram exorbitantes, perdeu sua credibilidade em razão da falta de ética em seus negócios e das condutas ilícitas praticadas, o que ocasionou a falência e a demissão de mais de 5 (cinco) mil trabalhadores e aproximadamente 58 (cinquenta e oito) bilhões de dólares de capitalização. Os escândalos com a Parmalat e WorldCom também foram exemplos contemporâneos à Enron, especialmente após a década de 90 e início dos anos 2000, marcados por fraudes documentais e irregularidades contábeis.

Além dos escândalos financeiros e éticos envolvendo ETNs durante o início do século XXI que colocaram em xeque suas reputações e chocaram o público global, ainda aconteceram catástrofes ecológicas (Exxon Valdez⁵⁶ e Shell⁵⁷ na Nigéria), sociais, laborais (condições de trabalho análogas à escravo, trabalho infantil e

⁵⁴Cf.: Disponível em: file:///C:/Users/Larissa/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadSocialCorporativaYLasEmpresasTran-3101407.pdf. Acesso em: 30 jan. 2020.

⁵⁵ Cf. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/o-escandalo-da-parmalat/> Acesso em: 05 jan. 2020.

⁵⁶ Desastre ecológico acontecido na costa do Alasca em 1989 através da colisão de um navio petroleiro, ocasionando a morte de milhares de animais.

⁵⁷ Vários desastres ambientais e humanos acontecidos na costa da Nigéria ocasionados pela empresa.

imigrante) e corrupção, envolvendo inúmeras corporações ao redor do globo e demonstrando a necessidade de repensar suas responsabilidades.

No entanto, apesar de a década de 1990 ter sido, nas palavras de Ruggie (2014, p. 17), uma “época de ouro” para a mais recente onda de globalização corporativa e inúmeras multinacionais, países e pessoas se transformaram a partir das oportunidades criadas, embora também tenha sido palco para algumas péssimas consequências:

Surgiram muitas evidências de trabalho em condições desumanas e até mesmo de trabalho forçado em fábricas que prestavam serviços a famosas marcas internacionais; comunidades nativas foram deslocadas sem consulta ou tiveram indenização inadequada para dar lugar a empresas de petróleo e gás; crianças de 7 anos de idade foram encontradas trabalhando arduamente em plantações de propriedade de empresas de alimentos e bebidas (RUGGIE, 2018, p.18).

A transnacionalização de empreendimentos comerciais se transforma em um paradoxo no século XXI: entre o potencial desenvolvimento (e crescimento econômico) de determinado território, de um lado, e a possível (e quase sempre frequente) violação de direitos humanos, de outro. No âmbito internacional, as violações de direitos humanos e consequente impunidade das empresas transnacionais é o que Roland (2018, p. 394) define como a “[...] arquitetura da impunidade⁵⁸”, na qual se localizam normas de Direito Internacional, conhecidas como *Soft Law* (em oposição a *Hard Law*) emitidas pelas Organizações Internacionais que tratam sobre Empresas e Direitos Humanos, mas não possuem força obrigatória de vinculação.

Nessa esteira de pensamento e evolução histórica, lançou-se nos anos 2000, através do secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global: iniciativa voluntária internacional para as empresas alinharem suas estratégias e ações de acordo com os seus 10 princípios universais. Atualmente, conta com 14 mil membros em 160 países e não é um instrumento regulatório ou código de conduta vinculante, é considerado uma iniciativa voluntária que tem o condão de oportunizar diretrizes para promover o crescimento sustentável e a cidadania (ONU, 2020).

⁵⁸ Roland (2018, p. 395) considera que o marco teórico da impunidade se define a partir de um conjunto de elementos normativo-fático-políticos que tornam o contexto global propício às empresas para atuarem em seus *modus operandi* violador de direitos, repetidos sistematicamente, sem qualquer imposição de medida sancionatória.

Roland (2018) pontua que o Pacto Global consiste em um conjunto de dez princípios genéricos tangentes à temática de Direitos Humanos, que reforçam a lógica voluntarista à qual as Nações Unidas engendraram incontáveis esforços para estabelecer na ordem internacional. Nesse desiderato, “[...] o Pacto Global representou a coroação do marco da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), profundamente eivado por um caráter voluntarista” (ROLAND, 2018, p. 400).

Em 2011, Ruggie (2014), baseado no quadro referencial ‘proteger, respeitar e remediar’, já apresentado ao Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2008, propôs um conjunto de princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, basicamente formado por três pilares: i) os Estados devem proteger; ii) as companhias devem respeitar e; iii) os prejudicados devem ser indenizados:

1. O dever do Estado de proteger contra abusos cometidos contra os direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados;
2. A responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, o que significa realizar processos de auditoria (due diligence) para evitar a violação dos direitos de outros e abordar os impactos negativos com os quais as empresas estão envolvidas;
3. A necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais (RUGGIE, 2014, p. 23).

Nesse momento, o conceito de ética e de responsabilidade social corporativa rondavam como algo holístico às relações entre governos, empresas multinacionais e *stakeholders*. Para Ruggie (2014, p. 30), um crescente número de governos, incluindo mercados emergentes adotou políticas nacionais para a promoção das práticas voluntárias de RSC, “[...] como a emissão de relatórios nos quais as empresas descrevem suas políticas sociais e ambientais, mas raramente revelam seu desempenho real nessas áreas”. Dessa maneira, as normativas que tratam sobre RSC, apesar de amplamente divulgadas, transformadas em cada espaço jurídico através do fenômeno do ultraciclo, como explica Teubner (2020), não mudam a característica que lhes é peculiar da voluntariedade.

Teubner (2012, p. 122-123) entende que se desenvolvem dois espaços jurídicos independentes, “[...] um direito interno coercitivo das corporações, autônomo e ordenado privadamente; e um conjunto de recomendações normativas de conduta regulado pelo Estado”. Na realidade, o Teubner (2012) afirma que existem duas diferenciações em razão de uma clausura estrutural mútua, isto é, códigos privados demandam validade para os membros das corporações transnacionais e os códigos

públicos valem para os estados contratantes. A partir dessa diferenciação, tem-se também a questão da qualidade: norma vinculante de um lado (intraempresarial) e recomendação normativa de outro.

Nessa interligação entre os códigos privados e públicos, Teubner (2012) afirma como apropriado o modelo de ultraciclo. Os códigos públicos definem certas obrigações politicamente desejadas e estabelecem a fronteira entre atividades permitidas e banidas, são apenas recomendações informais e “meros apelos para uma determinada conduta”, ou seja, “são direito em vigor, mas sem sanções jurídicas”. No que tange aos códigos da ONU, OIT, OCDE:

Eles podem – tão somente, a partir do lado de fora – demandar, sugerir, motivar, urgir ou até compelir, mas não podem comandar ou suspender validade. São apenas irritações externas ao ciclo de validade interna de códigos privados [...]. Se esses impulsos de fato lá coagulam, formando normas constitucionais vinculantes ou não, não é decidido pelas instituições do mundo estatal, e sim, pelos processos internos de organizações privadas (TEUBNER, 2012, p. 115).

Nas relações entre os códigos privados há o hiperciclo, enquanto na relação entre os códigos públicos e privados surgem ultraciclos. Apesar das iniciativas de *soft law* dotadas de voluntariedade, especialmente oriundas da ONU, OIT e do Fórum Econômico Mundial, elas tendem a ser fracas “[...] em termos de prestação de contas e reparação de danos; e por definição, elas envolvem apenas as empresas que voluntariamente adotam tais medidas, na forma e no ritmo que quiserem” (RUGGIE, 2014, p. 31).

A sobredita diferença recai entre as normas de direitos humanos e as de responsabilidade social corporativa até então existente nos *frameworks* (estruturas) das Nações Unidas. No campo da RSC, as normas têm caráter voluntário e são monitoradas internamente ou externamente (por auditoria contratada pela própria empresa, por exemplo), ou seja, por meio de autoavaliação. Já no campo das normas de direitos humanos, essas são vinculantes, imperativas, cogentes. Ou seja, há uma obrigação de serem cumpridas e, caso não haja tal cumprimento, poderão acontecer sanções por parte da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH).

Nesse desafio em busca de avanço para a vinculação das condutas das empresas e as atividades desenvolvidas pelas Empresas Transnacionais, que possam causar danos a terceiros, trabalhadores e meio ambiente, ou seja, violar direitos humanos, existem duas abordagens que podem ser feitas com vistas à

eficácia horizontal dos referidos direitos, ou seja, os direitos humanos, além de exigir uma prestação positiva por parte do Estado, também necessita de proteção por violações causadas por particulares⁵⁹.

Os influxos entre direitos humanos e empresas podem ser reunidos em duas faces da mesma moeda: a primeira, traduzir-se-ia numa abordagem através de mecanismo internacional sobre a responsabilização dos Estados por descumprimento de direitos humanos por meio de um tratado com força vinculante. No caso brasileiro, seria profícuo tal via, em razão do reconhecimento da jurisdição obrigatória da Corte⁶⁰ Interamericana de Direitos Humanos desde 1998. Logo, em caso de violação a direitos humanos, cobrar-se-ia do Estado uma postura que adotasse medidas de prevenção, repressão e reparação dos danos sofridos.

A segunda abordagem, por seu turno, reside na criação de regras específicas moduladoras das condutas empresariais no sentido de respeito aos direitos humanos de todos os envolvidos e, também, do meio ambiente, o que significa o respeito e obrigatoriedade de as empresas respeitarem suas próprias normas internas, bem como as internacionais. Apesar de servirem para uma maior conscientização da necessidade de respeito às normas de *Soft Law* (a exemplo dos princípios firmados por Ruggie em sede da ONU), não há obrigação real de cumprimento, ou seja, não há vinculação entre as normas de responsabilidade social corporativa e as empresas. Dessa forma, atualmente, não há instrumento de direitos humanos que as obriguem a ser cumpridas, no direito internacional público ou privado.

Sob esse esteio de compreensão, o Estado estabelece diretrizes para as ETNs, baseadas em normas voluntárias de organizações internacionais como a ONU, OIT e OCDE que lançam *standards* protetivos. Sobre o tema Teubner (2012, [s/p]), destaca que:

De um lado, o mundo estatal estabelece – por meio de acordos sob o direito internacional ou de normas de organizações internacionais – códigos de conduta para corporações transnacionais (de maneira curta e imprecisa: códigos “públicos”), nos quais ele prescreve às corporações transnacionais

⁵⁹ A forma como os direitos humanos incidem em âmbito privado é onde reside a celeuma em torno da eficácia horizontal de tais direitos. Para Sarmento (2010), os particulares também estão vinculados à eficácia horizontal direta e imediata de tais direitos.

⁶⁰ O Brasil deve cumprir a Convenção Americana de Direitos Humanos, dentre outros instrumentos internacionais e está sujeito à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, cuja formalização da aceitação à jurisdição internacional aconteceu em 1998 com a aprovação pelo Congresso Nacional da Mensagem Presidencial n. 1.070/98, por meio do Decreto Legislativo n. 89/98, transmitida ao Secretário-Geral da Organização dos Estados Americanos.

diretrizes gerais concernentes às condições de trabalho, qualidade de produtos, políticas ambientais, proteção do consumidor e direitos humanos. São de particular significância o projeto de código da ONU sobre corporações transnacionais, o projeto de normas da ONU sobre negócios e direitos humanos, as diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e a declaração tripartite da OIT de princípios concernentes às empresas multinacionais e à política social. De outro lado, a pesada crítica pública disseminada globalmente pela mídia e as ações agressivas de movimentos de protesto e de organizações não governamentais (ONGs) da sociedade civil forçam várias corporações transnacionais a desenvolver códigos corporativos “voluntariamente”.

Outrossim, é nessa imbricação entre códigos ‘públicos’ (advindos do direito internacional) e ‘privados’ (elaborados internamente pela própria empresa) que surge a tese de Teubner (2012; 2020) sobre a constitucionalização. Assim, “[...] materializam-se nessa dinâmica não apenas tendências de uma juridicização, mas também de uma constitucionalização” (TEUBNER, 2012, p. 394).

É nesse liame de pensamento que Teubner (2012) elabora sua tese de que os códigos corporativos contêm funções, estruturas e instituições de verdadeiras constituições, porque os dois códigos não formam uma hierarquia de constituições públicas e privadas, mas uma ligação ultra cíclica de redes de normas constitucionais qualitativamente diferentes.

Os atuais códigos de responsabilidade social corporativa, apesar de uma evolução histórica pautada na ética das relações, não erigiram para um patamar de efetividade no sentido vinculante. São recomendações “[...] informais e meros apelos para uma determinada conduta. Eles são direito válido, porém de uma forma paradoxal: são direito em vigor, mas sem sanções jurídicas” (TEUBNER, 2012, p. 395).

Insta, por oportuno, estudar o tema da responsabilidade social corporativa como um conceito que evolui com o passar o tempo, mas que não transmuda sua roupagem, uma vez que continua firmado no voluntarismo. Há, na verdade, uma questão central sobre a forma que tais coevoluções entre os sistemas podem ajudar a tornar alguns parâmetros que tratem de direitos humanos obrigatórios. Tal forma é conhecida como ‘pressões de aprendizagem’ ou pressões externas. À luz dessa teoria, pressões de aprendizado seriam alterações internas induzidas por constrições externas (TEUBNER, 2012).

A autolimitação das corporações nunca acontece de maneira voluntária, pois como afirma Teubner (2018), trata-se de uma ‘motivação-competência-dilema’ (*motivation-competence-dilemma*), ou seja, alguns filósofos morais insistem que, a

partir de sua moralidade interna, as corporações deveriam desenvolver autolimitação, mas os atores corporativos não têm motivação para mudar em direção à autolimitação. Isso significa, portanto, que a realidade não é a mesma do discurso. A tendência natural é a expansão das atividades da corporação e da produção, participação de mercado, poder, lucro. De outro lado, consumidores, trabalhadores, movimentos sociais, opinião pública, atores políticos e organizações possuem motivação para limitar o expansionismo corporativo, mas lhes faltam competência e poder.

Qual político manifestante ou cientista/acadêmico consegue alterar a estrutura corporativa e o subsistema econômico? Teubner (2018) conclui que a consequência deste dilema (motivação-competência) é a necessidade de pressões externas para autolimitação interna, as quais podem ser oriundas da consciência, através dos próprios consumidores, movimentos ou manifestações sociais das sociedades civis organizadas, por exemplo.

Apesar de o subsistema econômico predominar acima dos demais (Direito e sociedade, por exemplo), as pressões de aprendizagem ou pressões externas são importantes para alterar, nem que seja minimamente, o funcionamento dessa engrenagem. Dupas (2005) assere que as pressões externas findam por desencadear um enfrentamento progressivamente mais complexo para as empresas em seus mercados mundiais e findam por desabar como um castelo de cartas diante da opinião pública cada vez mais informada⁶¹.

Nesse cenário, dentro da concepção de 'pressões externas ou de aprendizagem', importante ressaltar que as demandas por uma responsabilidade social passaram do Estado para um terceiro setor. Entende-se que uma responsabilidade social corporativa advinda do núcleo e da iniciativa da própria empresa pode-se tornar ineficiente por diversas razões, dentre elas, pela predominância do subsistema econômico em detrimento dos demais. Por essa razão,

⁶¹ Quando foi revelado o trabalho infantil na fabricação de bolas de futebol em Sialkot, Paquistão, as empresas envolvidas rezearam que a publicidade negativa pudesse prejudicar a imagem da marca da empresa principal. Graças à pressão exercida e ao apoio das partes interessadas externas, de ONG e da OIT, essas empresas implementaram programas para enfrentar o problema e atacar as principais causas do trabalho infantil. No entanto, apesar de algumas destas medidas terem sido casos de sucesso muito mediatizados, o trabalho forçado e o infantil continuam a ser um problema, especialmente nos níveis das cadeias de abastecimento relacionados com a economia informal (OIT, 2016, p. 32).

emerge uma possibilidade, afora o Estado, em razão da perda de seu protagonismo hierárquico global, qual seja, a sociedade civil organizada (terceiro setor⁶²):

A demanda por responsabilidade social passou, aos poucos, a se deslocar do governo para o assim batizado terceiro setor. As políticas de desregulamentação levaram a um empobrecimento do espaço de discussão pública e participação política. Com o aumento do desemprego, da miséria e da violência, a noção de cidadania buscou uma alternativa às políticas tradicionais e gerou uma demanda por responsabilidades sociais apenas secundariamente dirigidas aos Estados nacionais. Nesse mundo contemporâneo, em que a admissão dos impasses sociais decorrentes da economia global e da impotência dos Estados para resolvê-los tornou-se também lugar-comum, a chamada "nova responsabilidade social das empresas" faz parte de uma competente utilização dos instrumentos hegemônicos visando apropriar-se dos benefícios advindos das novas percepções sociais (DUPAS, 2005, p. 89) (grifos da autora).

O papel dos movimentos de protesto, consumidores, ONGs e sindicatos, no sentido de agirem contra as mudanças acontecidas na pós-modernidade, exercendo a função de pressionar externamente o sistema, é primordial. Todavia, sozinhos e sem ampla cidadania (confluência entre os direitos civis, políticos e sociais) não conseguem essa mudança na engrenagem dos sistemas, principalmente o econômico.

Dentro desse pensamento de falta de competência e novas percepções sociais, mister se faz analisar outro conceito trazido, o das 'estruturas limitativas' (*self-limitative structures*), no contexto das corporações. Este é a internalização dos interesses sociais, mas também interesses de todos os diferentes atores (inclusive dos acionistas e empresários), ou seja, é a institucionalização de certos departamentos dentro da empresa que são responsáveis pela ecologia, trabalho, conformidade (*compliance*) ou para o interesse público dos 'códigos de conduta' (TEUBNER, 2005).

As 'estruturas limitativas' são importantes para a efetividade de direitos humanos. Todavia, a preocupação de Teubner (2018, p. 332) é que este código de conduta ambivalente pode representar apenas uma 'fachada' sem qualquer efeito no comportamento da empresa, ou seja, apenas se vendendo como "[...] empresas verdes" ou laborais. Logo, o papel da pressão externa é importante para que se monitorem esses códigos de condutas, a fim de verificar suas reais aplicações e institucionalizar uma estrutura auto limitativa realmente eficiente na empresa.

⁶² *Third sector* é uma expressão americana para nomear as iniciativas privadas de utilidade pública, cuja origem é a sociedade civil.

Dessa maneira, convém nessa oportunidade estudar o instituto do *compliance*, que surge como uma forma contemporânea de cumprimento de determinados *standards*, ou seja, ‘estruturas limitativas’ internas à empresa. Assim, o *compliance* é uma ilusão, condição de sobrevivência do sistema ou via de efetivação de direitos humanos e fundamentais?

3.4 COMPLIANCE: ILUSÃO OU CONDIÇÃO DE SOBREVIVÊNCIA DO SISTEMA

As grandes corporações, especialmente na pós-modernidade, adaptaram seus discursos predominantemente econômicos e financeiros em éticos e sustentáveis. Os conceitos de responsabilidade social corporativa e *compliance* foram se tornando peças-chaves para adentrar num mundo cada vez mais competitivo e mercadológico, especialmente dominado por práticas econômicas neoliberais.

Os conceitos de ética, sustentabilidade e integridade foram revisitados e transmutados nos últimos tempos, em especial, após a década de 1970. O compromisso social e coletivo se torna uma grande estratégia do período pós-moderno, sobretudo para as grandes corporações. Os sistemas se auto-observaram, notadamente o Direito, introduzindo internamente esse ideal coletivo e ético.

O paradoxo aqui narrado pode ser visualizado através do adágio popular em que o ‘cachorro corre atrás do próprio rabo’, ou seja, o movimento circular em que as empresas no atual modelo capitalista vigente nascem e prosperam por conta do lucro. Não existe nenhum demérito nisso, afinal, o lucro é inerente à atividade da própria empresa. O lado negativo não é ter lucro, mas violar direitos fundamentais, por exemplo, a dignidade no trabalho, o trabalho decente, praticar atos de corrupção, lavagem de dinheiro, assédio moral, dentre tantos outros ilícitos.

‘O cachorro correndo atrás do rabo’ pode ser visualizado justamente pela falsa sensação de que há uma preocupação primordial das empresas com o social que nascem e sobrevivem em razão do lucro. Logo, o discurso ético e sustentável não se mantém como sendo principal pilar da atividade empresarial. No mundo ideal, deveria ser, mas não é. Os direitos humanos e fundamentais, ética e integridade, do mesmo, deveriam estar na base da pirâmide empresarial, mas a realidade pós-moderna é outra.

Importante destacar, por oportuno, que já existiram tempos melhores em termos de reconhecimento de direitos (o que se situa no início do século XX e, de

certa forma, até a segunda metade desse século), mas antes disso, especialmente quanto às relações laborais, as condições foram muito cruéis.

O paradoxo reside justamente aí: na busca pelo equilíbrio da balança pelo lucro, de um lado, e pela responsabilidade social, ética e integridade, de outro. Sobre essa questão, Teubner (2020) afirma que os sistemas sociais parciais possuem caráter constitucional não no âmbito formal estatal tradicional, mas sim material. No âmbito da constituição das empresas, segundo o autor (2020), a onda ‘neoliberal’ é caracterizada por sua função constitutiva, orientando a fomentar altos graus de autonomia para empresas transnacionais. Sendo assim:

Os princípios de governança corporativa de empresas multinacionais são a alta autonomia empresarial, a orientação de normas jurídico-societárias pelo mercado de capitais e o estabelecimento de *shareholder values*. [...] Assim, as novas constituições globais empresariais emergentes assumem dois objetivos: romper os acoplamentos estruturais fortes das empresas transnacionais com a política e o direito dos Estados Nacionais e, na medida em que seja necessário para uma rede global de comunicações funcionais específicas, construir estruturas de Estado de Direito. Normas constitucionais nesse sentido servem para liberar a dinâmica própria de empresas econômicas no nível global.

A teoria econômica de *shareholder values* se coaduna pincipiologicamente com o pensamento de Friedman (1970), cuja máxima é a de que a responsabilidade social da empresa consiste apenas na geração de lucros para seus acionistas. Para Frazão e Medeiros (2020, p. 85), o *shareholder value* pode ser definido como um modelo de governança corporativa, segundo o qual a gestão social deve se orientar pela maximização do valor das ações. Isto é, a maximização dos lucros dos acionistas, em um curto espaço de tempo sem que se analisem consequências éticas e coletivas, podem se transformar em atos ilícitos. Em síntese, é o conceito de social que, aqui, é divergente. O social, além de limitado ao âmbito da própria empresa e, claro, comprometido com ela, é também – pode-se dizer – uma forma de driblar o conceito de responsabilidade social que surge e se desenvolve a partir de meados do século XX.

Teubner (2020) considera que é uma questão de tempo até que as energias sistêmicas libertas, juntamente com o inegável lado produtivo de seus efeitos, desencadeiem também consequências desastrosas, de tal forma que os conflitos sociais atuais exijam drástica correção da política constitucional. Ou seja, haverá um

momento em que, ao invés de normas constitucionais constitutivas, necessitar-se-á de urgência de normas constitucionais limitativas.

Ainda de acordo com Teubner (2020), essa compulsão no aumento cada vez maior da produção – e que é, por um lado, condição da sua autorreprodução, e, por outro lado, pode ser conduzida por mecanismos de crescimento de tal maneira que resulta em uma mudança abrupta em tendências destrutivas – é identificada, com razão, com a economia. Logo, por isso, pode-se antever que é necessário saber o limite entre um crescimento necessário ao desenvolvimento do sistema social parcial ou o excesso patológico à continuidade do processo.

Consigne-se, ainda, que as constituições dos Estados Nacionais perdem espaço global para constituições parciais em diferentes áreas como economia, educação, Direito, internet. A ‘autoconstitucionalização’ significa que diferentes campos sociais se constitucionalizam por meio de sua própria racionalidade e normatividade e criam suas próprias normas e realidades institucionais. Apesar dessa expansão sistêmica, há o perigo do crescimento patológico, principalmente em razão de a sociedade ser dominada por práticas econômicas neoliberais que terão reflexos nas leis. Os contextos socioeconômicos, ao redor do mundo, variam e influenciam as conexões entre o tipo de capitalismo e a constituição corporativa em determinada região do globo.

Teubner (2020) frisa ser a economia o paradigma, a qual comemora seu triunfo e fracasso no turbo-capitalismo global. Assim, surgem os questionamentos: “Onde se encontram as fronteiras da expansão dos sistemas sociais?” “Como pode ser gerada uma pressão externa sobre os sistemas parciais em uma tal medida que se possa gerar de forma eficiente elementos de autolimitação de suas opções de ação dentro de seus próprios processos?”.

A resposta encontrada no societal constitucionalismo considera que há uma linha tênue entre intervenções externas e autorregulação. E como isso acontece? Através de uma constitucionalização híbrida. Isso significa, portanto, conforme forças sociais externas, ou seja, normatizações jurídicas e contrapoder da sociedade civil que se constituem paralelamente aos meios de poder estatal e advém de outros contextos – dos meios de comunicação em massa, discussões públicas, dos protestos espontâneos, intelectuais, movimentos sociais, ONGs, sindicatos, profissões e suas organizações – gerando uma pressão massiva sobre os sistemas funcionais expansionistas criando autolimitações internas que realmente funcionam. Assim, a

solução para o crescimento patológico sistêmico acontece através de um balanço recíproco entre pressões externas e descobrimentos internos (TEUBNER, 2020).

Dentro dessa visão, como distinguir se são dinâmicas de crescimento necessárias ou excessos patológicos na expansão dos sistemas sociais? Teubner (2018) assevera que nem a sociologia, nem a economia, nem o Direito tem a capacidade de determinar os limites saudáveis de crescimento, mas se trata de uma experiência política social prática. Teubner (2018, p. 328-329) esclarece que “o momento constitucional” acontece na iminência da catástrofe e exemplifica com o *hit to the bottom*, sendo “[...] preciso chegar no fundo do poço” para que aconteçam mudanças a ponto de possibilitar uma virada drástica.

Entendendo que o panorama capitalista neoliberal intensifica crescimentos sistêmicos, inclusive tendendo à patologia e crescimentos desmedidos, como se desenvolvem estruturas autolimitadoras no âmbito das empresas? Teubner (2018, p. 330) destaca que a autolimitação de corporações nunca é voluntária e indica o argumento da “[...] motivação-competência-dilema”, segundo o qual os atores corporativos não têm motivação para mudar a autolimitação, já que a tendência natural é a expansão das atividades da corporação e da produção, participação de mercado e do lucro. De outra banda, movimentos sociais, opinião pública, política e demais atores possuem motivação para limitar o expansionismo corporativo, embora haja uma falta de competência. Assim, sob esse enfoque, há necessidade de pressões externas para autolimitação interna.

Pressões de aprendizado externas são constrições externas que induzem alterações internas. Desse modo, códigos públicos agem de maneira combinada, por exemplo, através de ligações ultracíclicas, alterando internamente as estruturas cognitivas e normativas de códigos privados. Nesse sentido, Teubner (2012) considera que existem dois elementos na pressão de aprendizado: aprendizado cognitivo e pressão. Os códigos públicos fornecem ‘padrões’, modelos comportamentais, princípios e recomendações aos códigos privados. Todavia, as corporações não necessitam cumprir à risca os códigos públicos oriundos, por exemplo, da ONU e OIT, fornecendo estímulos constitucionais similares às empresas por movimentos de protesto e organizações da sociedade civil.

O segundo elemento, a pressão, caso seja legal, não desempenha papel proeminente, diferentemente das sanções econômicas que frequentemente fazem a balança pender. Na verdade, nesse processo de pressão de aprendizado, as sanções

jurídicas não exercem papel importante, mas mecanismos extrajurídicos. As pressões externas advindas dos Estados nacionais e organizações internacionais possuem poder, todavia, as pressões de poder dos movimentos sociais, ONGs, sindicatos, opinião pública, mostraram-se mais efetivas (TEUBNER, 2012).

Nesse contexto, Teubner (2012) afirma que um grande impulso é gerado, normalmente, por sanções econômicas: a sensibilidade dos consumidores, de cujo comportamento de compra as empresas são dependentes, além de certos grupos de investidores que exercem pressão econômica nas empresas com seu comportamento de investimento.

Dessa maneira, para Teubner (2012), por trás da metáfora de códigos voluntários há qualquer coisa, menos voluntariedade, pois, na verdade, as corporações só cumprem voluntariamente quando maciças pressões de aprendizado são exercidas sobre elas a partir do exterior. Logo, o discurso da sustentabilidade (ética, bem comum, trabalho decente) não nasce no interior da empresa de maneira voluntária, sendo forjado através de pressões massivas de aprendizagem exercidas externamente. Com efeito, é nesse movimento de ultraciclo, especificamente entre código privado e público, que podem acontecer modificações quando a *soft law* é ‘retraduzida’ para a linguagem jurídica da *hard law* dos códigos intracorporativos:

Essas conexões um tanto quanto indiretas entre ambos os códigos destacam que a auto constitucionalização das corporações de fato manifesta-se não em razão de motivos intrínsecos de voluntariedade ou tampouco por força dos mecanismos de sanção do direito estatal, mas devido a um processo caótico de tradução influenciado por diferentes pressões de aprendizado (TEUBNER, 2012, [s/p]).

Portanto, a auto constitucionalização das corporações não é um movimento criado internamente a partir da voluntariedade e desejo ético, mas sim motivado e influenciado por diferentes pressões de aprendizado. E, para condição de sobrevivência do sistema, essas pressões de aprendizado externas causam alterações na estrutura interna, limitando-a.

Um exemplo de ‘estruturas limitativas’ no âmbito da empresa é a institucionalização de certos departamentos (*compliance*) que efetivam normas relacionadas à efetividade de direitos fundamentais, ética e conformidade através de códigos de conduta. Assim, o *compliance* aparece como condição de sobrevivência do sistema, sendo uma estrutura autolimitativa em razão de pressões externas de

aprendizagem necessárias no atual panorama pós-moderno. Para Cunha e Kalay (2019), a integridade pública é o objetivo, a ética é o que orienta as condutas e o *compliance* é o instrumento para alcançar o objetivo.

Cada sistema social desenvolve sua própria autolimitação constitucional através de elementos que limitem o crescimento compulsivo de suas comunicações parciais. O *compliance* pode ser visto como um elemento limitante do crescimento desmedido do sistema econômico. Como visto na seção 02, o *compliance* é uma estrutura limitativa, uma cultura de integridade implementada, monitorada e regulamentada pela própria empresa⁶³, no sentido de não violação das normas vigentes (estatais⁶⁴ ou privadas), preocupando-se em detectar, prevenir e remediar os possíveis riscos surgidos na atuação empresarial (não se referindo à alteridade do empregador, ou seja, aos riscos inerentes à atividade fim da empresa).

Com a auto-observação dos sistemas e consequentes ultraciclos acontecidos entre códigos privados e públicos, o *compliance* se apresenta como uma condição de sobrevivência do sistema, sendo uma estrutura limitativa em razão de pressões de aprendizagem. Mas será que o *compliance*, especialmente no âmbito laboral⁶⁵, é uma reinvenção de regras que decaíram, através de uma ressignificação da estrutura semântica do sistema? Ou seja, apenas uma ilusão?

O Direito, no decurso do tempo, especialmente no período pós-moderno, transforma-se e evolui através de mudanças em seus paradigmas, os quais só são transmudados quando se manifestam paradoxos. Para Luhmann (2000, p. 153), em situações de crises, numa troca de razões de fundamentação ou na busca por formas

⁶³A autorregulação acontece quando não existe nenhuma imposição externa para promover a regulação da empresa, ou seja, há discricionariedade. Já a regulação estatal é o oposto, pois não há liberdade da corporação e, sim, dever de cumprir as decisões fixadas pelo Estado.

⁶⁴A autorregulação regulada acontece quando há “uma espécie de correção, pois as disposições estatais estabelecem preceitos, que podem ser mais ou menos detalhados, ou criam estruturas que estimulam a autorregulação e/ou tornam vinculantes medidas de autorregulação. Trata-se de um sistema intermediário, que se caracteriza, como define Sieber, por conceder uma margem de discricionariedade àqueles que irão implementar o programa e pelo emprego de fórmulas para estimular ou pressionar sua adoção. A Lei nº 7752/2017, do Estado do Rio de Janeiro, por exemplo, vinculou a contratação do Poder Público à implementação e manutenção de programas de *compliance*. Já a Lei Anticorrupção estimula a adoção da autorregulação ao erigir os programas de integridade como atenuantes quando da imposição de sanções à pessoa jurídica” (FRAZÃO, 2020, p. 75).

⁶⁵A metodologia do *compliance* pode ser utilizada para gerir, prevenir e remediar os riscos de diversas naturezas. No presente trabalho, serão estudados exemplos de aplicação das metodologias dos pilares de um programa de integridade em relação a riscos trabalhistas. O programa de *compliance* é único dentro de uma organização, podendo o gerenciamento de riscos ser específico a depender da empresa. Logo, não existem vários programas: *compliance* trabalhista, *compliance* civil, *compliance* criminal, *compliance* em proteção de dados, mas um único programa de *compliance* com gerenciamento de determinados riscos específicos.

basicamente diferentes de estabilidade, manifesta-se o paradoxo, a fim de conduzir troca de paradigmas.

Combinando esses pontos de vista, Teubner (2020; 2018) aduz, que o momento constitucional, que acontece na iminência da catástrofe, ou seja, é o *hit to the bottom*, a descida para o fundo do poço, a manifestação do paradoxo que farão emergir mudanças a ponto de possibilitar a virada drástica e a troca do paradigma. Para tanto, há necessidade do gerenciamento dos próprios paradoxos. Mas o que são paradoxos? A palavra advém do latim: *paradoxon* e, segundo o Dicionário Houaiss, significa pensamento, proposição ou argumento que contraria os princípios básicos e gerais que costumam orientar o pensamento humano; contradição.

A razão de ser dos paradoxos, como defende Luhmann (1984, p. 55), é a mudança de paradigmas para garantir a estabilidade daquele sistema, ou seja, os sistemas necessitam realizar uma autoadaptação, administrar as próprias complexidades e seu entorno, isto é, harmonizar-se com outros sistemas dentro do mesmo ambiente:

Los sistemas complejos no sólo necesitan adaptarse a su entorno, sino también a su propia complejidad. Tienen que afrontar improbabilidades e insuficiencias internas, y desarrollar disposiciones construidas expresamente para reducir conductas divergentes; sólo así es posible la existencia de estructuras dominantes. Los sistemas complejos, por lo tanto, están constreñidos a la autoadaptación en un doble sentido: la adaptación propia y la adaptación a su propia complejidad. Sólo así es explicable que los sistemas no puedan seguir sin interrupción los cambios realizados en el entorno, sino que tengan que tomar en cuenta también otros aspectos de la adaptación que finalmente encuentran su razón de ser en la autoadaptación⁶⁶.

Ainda sobre o subsistema Direito, Luhmann (2000, p. 155) observa sua incapacidade de fundamentação teórico-social: “[...] o Direito tem que ajudar-se a si mesmo, tem de tentar domesticar o seu próprio paradoxo”. Dessa maneira, o Direito, para se preservar e continuar como sistema, necessita se adaptar e se reprogramar através da domesticação de seus próprios paradoxos. O *compliance*, portanto, é uma solução real, ilusão do sistema ou ocultação de um verdadeiro paradoxo?

⁶⁶ Os sistemas complexos precisam se adaptar não apenas ao seu ambiente, mas também à sua própria complexidade. Eles têm que enfrentar improbabilidades e inadequações internas e desenvolver disposições expressamente construídas para reduzir o comportamento divergente; só assim é possível a existência de estruturas dominantes. Sistemas complexos, portanto, são constrangidos à auto-adaptação em um duplo sentido: auto-adaptação e adaptação à sua própria complexidade. Só desta forma é explicável que os sistemas não podem acompanhar sem interromper as mudanças feitas no ambiente, mas devem também levar em conta outros aspectos da adaptação que finalmente encontram sua razão de estar em auto-adaptação (tradução livre).

Sobre paradoxos do Direito, interessante evidenciar um primeiro paradoxo apontado por Luhmann (2000), em seu texto ‘O paradoxo dos Direitos Humanos e três formas de seu desdobramento’, consistente na resignificação da figura semântica, ou seja, a substituição do termo ‘direitos naturais’ pelo conceito de ‘direitos humanos’, na tentativa de reconstruir um modelo de eficácia e um novo sentido para um termo já ultrapassado e sem credibilidade.

A expressão ‘direitos naturais’⁶⁷, derivada da própria razão da natureza humana, passou a não convencer em função do que a modernidade produziu, por exemplo, a expansão napoleônica (1799 a 1815) e as duas grandes guerras mundiais. A segunda grande guerra (1939 -1945) é o momento de maior abalo para a expressão ‘direito natural’. Com o pós-segunda guerra e a morte de mais de 45 (quarenta e cinco) milhões⁶⁸ de pessoas pode-se, ainda, falar em direito natural? Como continuar a existir um direito natural, se o direito à vida (principal alicerce) fracassou?

O pensamento eurocentrista, em razão da trágica realidade que vivenciava, reinventou a linguagem e a expressão ‘direitos humanos’. Luhmann (2000, p. 153) pontua que “[...] o problema da fundamentação dos direitos humanos é uma herança que a decadência do antigo Direito Natural europeu nos deixou”. Então, o primeiro paradoxo dos direitos humanos é quando essa nova expressão substitui um termo decadente chamado direito natural. Esta, não mais persuadia e nem reconstruiria o processo civilizatório para dotá-lo de eficácia e efetividade. Para Luhmann (2000, p. 155):

Partimos da tese de que se pode observar uma determinada “catástrofe” (N.T.: mudança evolutiva abrupta) na Europa do século XVI, e que os “direitos humanos” são o resultado da construção do Direito Natural (em que, para autoengano dos protagonistas, o termo Direito Natural é mantido, mas adaptado como um tipo de direito racional).

Assim, surge o primeiro paradoxo luhmanniano e o seu desdobramento: como reconstruir e resignificar regras que decaíram e perderam sentido? Isso aconteceu com o advento da expressão ‘direitos humanos’, após a derrocada do termo ‘direitos

⁶⁷ Direitos imutáveis, eternos, irrevogáveis. Conceitualmente, os Direitos Humanos e fundamentais são diferenciados. Para Sarlet (2004), diferenciam-se no âmbito formal, mas se assemelham no material: formalmente, os direitos humanos são inerentes ao ser humano e existem independentemente de território definido, portanto, aspiram à validade universal e têm caráter supranacional, enquanto os fundamentais necessitam de positivação constitucional em determinado Estado.

⁶⁸Cf.: Disponível em: <https://www.nationalww2museum.org/students-teachers/student-resources/research-starters/research-starters-worldwide-deaths-world-war>. Acesso em: 01 ago. 2019.

naturais'. Logo, "[...] o conceito de Direitos Humanos sugere que se tenha achado uma solução para esse paradoxo, e que daí para diante ele possa ser esquecido novamente. Mas em que consiste essa solução?" (LUHMANN, 2000, p. 157).

Nesse ínterim de discussão sobre uma possível solução para a resolução do paradoxo, cumpre tecer algumas aproximações entre a ressignificação semântica do termo Direitos Humanos e da terminologia *compliance*. Assim como o fraco poder de convencimento dos direitos naturais, o termo *compliance* também é uma reinvenção de regras que decaíram. Assim, o referido termo é também uma ressignificação da estrutura semântica do sistema, como já fora denominado de comunicação de *compliance*.

Na realidade, precisa-se reconstruir o modelo de eficácia e eficiência nas regras do subsistema do Direito. Como as regras clássicas (do Direito do Trabalho, por exemplo, não possuem mais a força persuasiva de outrora, surgiu então uma palavra que adentrou no discurso jurídico hodierno: *compliance*. Atrelada ao histórico da ética, integridade e transparência, que permeiam as evoluções dos sistemas e consequentes ultraciclos acontecidos, é uma reconstrução do sentido, e, até mesmo, uma ilusão funcional. Em outras palavras, funcionalizar as ilusões de que o sistema irá funcionar melhor e vai garantir direitos fundamentais laborais será verdadeiro?

O *compliance* se mostra como uma solução para a efetividade de direitos, mas será que essa substituição de poder estatal, reconhecido e incentivado pelo próprio Estado e autogerido/constitucionalizado (autoconstitucionalização) pelas empresas terá o condão de resolver o paradoxo criado pelo próprio Direito do Trabalho ou será apenas uma ilusão do funcionamento do próprio sistema econômico? É uma questão importante.

Assim, eis os paradoxos apontados por Luhmann (2000): i) as estruturas do sistema são puramente semânticas e o novo termo '*compliance* trabalhista' vem para revigorar as forças das regras já esgotadas pelo seu tempo e recai no segundo paradoxo; ii) os direitos humanos são erigidos ao *status* quando são descumpridos:

Normas são reconhecidas por meio de suas violações; e os direitos humanos na medida em que são descumpridos. Assim como frequentemente as expectativas tornam-se conscientes por via de sua frustração, assim também as normas frequentemente pela ofensa a elas. A situação de frustração conduz nos sistemas que processam informações à reconstrução de seu próprio passado, ao processamento recorrente, com resgate e apreensão do que no momento for relevante. Parece que a atualização dos direitos

humanos, hoje, utiliza-se em nível mundial primariamente deste mecanismo (LUHMANN, 2000, p. 150).

A norma, portanto, é criada para construir segurança, mas a validade aparece quando é violada, ou seja, em seu descumprimento. Inclusive, quanto ao caráter temporal, ou seja, um direito humano descumprido hoje pode não ser o mesmo a ser protegido no futuro, e é através desse processamento recorrente entre expectativa e frustração ou reconhecimento de normas e suas violações que os sistemas processam suas informações recorrentemente e apreendem o que for de mais relevante naquele momento.

Nesse norte de ideias, o primeiro paradoxo analisado por Luhmann (2000) sobre a substituição do termo direito natural por direito humano foi fruto de um desses processamentos do sistema denominado Direito, bem como o termo inovador *compliance* erigido como solução para efetivação de direitos fundamentais laborais também surgiu através da atualização e processamento interno do seu respectivo sistema.

Desse modo, apesar de o *compliance* parecer uma ilusão através de uma reinvenção de regras que decaíram, uma ressignificação da estrutura semântica do sistema, o instituto representa uma condição de sobrevivência para este. A ‘comunicação de *compliance*’ é importante para o funcionamento. Tal estrutura auto limitativa e auto constitutiva, em razão de pressões externas de aprendizagem, corresponde a uma mudança de paradigma e possível caminho para efetividade de direitos fundamentais laborais, como o trabalho decente.

O *compliance*, portanto, emerge apesar do crescimento desmedido, desproporcional e, até mesmo, patológico dos sistemas, como solução para o chamado *hit to the bottom* (atingir o fundo), expressão citada por Teubner (2020) e, também, para o *race to the bottom* (corrida para o fundo do poço), quando as empresas competem em busca de reduzir os custos da produção, seja por salários mais baixos ou condições degradantes de trabalho contrárias ao trabalho decente e ao contrato de trabalho.

Nesse sentido, é interessante fazer essa correlação entre o instituto do contrato⁶⁹ de trabalho e o *compliance*, especialmente laboral. Não se pode apenas

⁶⁹ Nesse sentido, para Lopes Júnior (2012, [s/p]), com base nos ensinamentos da teoria dos sistemas, o contrato é uma acoplagem estrutural entre os sistemas jurídico e econômico. Em outras palavras, o

estudar ou reduzi-los aos seus aspectos econômico, social ou jurídico. Existem muitos vieses complexos entre os discursos sociais, dentre eles, o trabalho decente. Para além disso, a ‘comunicação de *compliance*’ também erige uma complexidade de relações sociais, econômicas e jurídicas que precisam ser estudadas à luz de uma ideia sofisticada como a policontextualidade.

Desse modo, no presente texto, desenvolveu-se o surgimento do *compliance* a partir de um contexto de subsistemas sociais autorreferenciais que coexistem e se constroem tanto autonomamente quanto influenciados pelos demais subsistemas, suas próprias versões e códigos. A sociedade hipercomplexa e policontextual que se descortina hodiernamente é marcadamente influenciada por um pluralismo jurídico criado por uma multiplicidade de processos comunicativos sobrepostos. A ‘comunicação de *compliance*’ se relaciona com a ‘comunicação ambiental’, ‘comunicação econômica’, ‘comunicação social’, ‘comunicação laboral’ e com as infinitas possibilidades de comunicações existentes.

Para Lopes Júnior (2012, [s/p]), “[...] a árdua tarefa imposta por esse novo pluralismo das sociedades hipercomplexas é a de fazer justiça aos discursos”, pois é justamente nessa sobreposição de interesses particulares envolvidos que reside a beleza do estudo policontextual através das infinitas possibilidades de comunicação, dentre elas, a ‘comunicação de *compliance*’, utilizada neste texto.

A teoria dos sistemas parte do pressuposto de que a realidade social é composta por atos comunicativos. Uma informação só existe socialmente quando assume a forma de um ato exteriorizado, uma mensagem, a qual é dirigida a um ou mais indivíduos que a compreendem ou não, isto é, uma vez recepcionada e compreendida, a comunicação se perfaz, fornecendo sentido. A comunicação é, portanto, uma unidade recursiva e composta de três momentos que, na prática, são indissociáveis: a informação (Information), a mensagem (Mitteilung) e a compreensão (Verstehen) (LOPES JÚNIOR, 2012, [s/p]).

A comunicação é primordial para entender a complexidade dos sistemas sociais e é através dela que novas interações acontecem e a informação nasce, a mensagem é direcionada e a compreensão é assimilada. A comunicação e a percepção formam um acoplamento estrutural denominado de linguagem, a qual é a

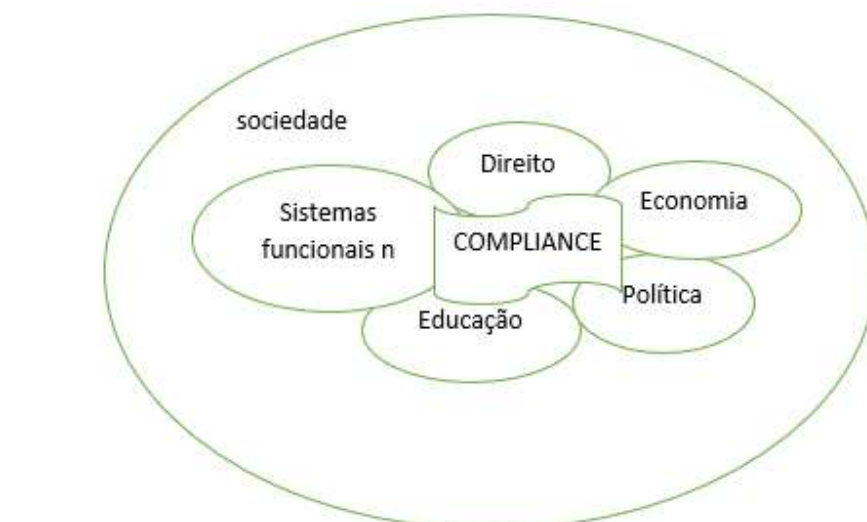
autor afirma que, através desse “enlace relacional de duas lógicas congruentes”, o contrato é ao mesmo tempo econômico e jurídico, mas guarda significado próprio e distinto para cada um dos sistemas envolvidos – para cada uma das texturas sociais (e esse aspecto é muitíssimo relevante para ser esquecido ou relegado) vinculadas.

forma como a comunicação (informação, mensagem e compreensão) se exterioriza e altera o *status quo* tanto do emissor quanto do receptor.

É através da linguagem específica de cada sistema que existem as comunicações e possíveis acoplamentos estruturais entre eles. A comunicação da economia é a partir do possuir/não possuir; a política, a partir do poder/não poder; a religião do acreditar/não acreditar; a arte do ser/não ser, dentre outros. Segundo Lopes Júnior (2012), cada sistema é formado a partir da seleção comunicativa daquilo que lhe fornece sentido. À medida que determinadas irritações acontecem por meio dos acoplamentos estruturais em sistemas sobrepostos, caso aquela linguagem forneça sentido para o outro sistema, ele a internalizará ou não

Somado a essas relações entre os subsistemas, o processo de policontexturalidade ocorre com a “[...] especialização comunicativa da sociedade e se agrava quando esses subsistemas, cada qual numa espécie de epicentro da realidade social, passam a compreender e a reagir às irritações com suas próprias estruturas” (LOPES JÚNIOR, 2012, [s/p]).

Figura 10. Processo de policontexturalidade (TEUBNER, 2020).



Fonte: Autoral

A figura acima, elaborada pela autora, faz referência ao processo de policontexturalidade (Teubner, 2020) e às respectivas especializações comunicativas da sociedade que, com o decorrer do tempo, vão se agravando e tornando ainda mais complexo o fenômeno. Na figura, visualizam-se alguns subsistemas como Direito, educação, economia, política, dentre outros (sistemas funcionais n) que, ao se

comunicarem, internalizam ou não, determinadas linguagens específicas de acordo com seu próprio código. No meio da figura, verifica-se o *compliance* se espalhando entre os variados sistemas e ocasionando irritações em suas próprias estruturas e programas específicos.

Se a comunicação da economia tem seu código binário baseado no 'possuir/não possuir', a política a partir do 'poder/não poder', a religião do 'acreditar/não acreditar', a arte do 'ser/não ser', pode-se definir que a comunicação de *compliance* é baseada no 'é ético/não é ético?' Todavia, completamente dominada pelo 'possuir/não possuir', 'poder/não poder'. A comunicação de *compliance*, após acoplamento estrutural com a percepção, forma a linguagem do *compliance*, que está contaminada pelo paradigma do subsistema econômico baseado nas perdas e ganhos monetários.

Logo, o *compliance* é uma condição de sobrevivência do subsistema econômico (como forma de paralisar o crescimento patológico) e, em razão de pressões de aprendizagem externas que ocasionaram essas alterações internas, tais transformações (comunicação de *compliance*) são positivas, já que se tratam de ética, transparência, direitos humanos, dentre outros. Todavia, apesar dessa reinvenção semântica do instituto do *compliance*, através de uma nova linguagem e de uma comunicação específica (*vide* as transformações nos diversos subsistemas: político, econômico e social, vinculadas ao tema), o subsistema econômico ainda continua sendo o grande paradigma, para o qual a comunicação de *compliance*, inevitavelmente, se curvará.

O *compliance* como acoplamento (acoplação estrutural) entre sistemas é uma forma do subsistema do Direito avançar e modernizar suas estruturas internas, valendo-se do que lhe é apresentado pelos demais sistemas que com ele se comuniquem. Entretanto, no Brasil, ainda não se chegou plenamente ao paradigma do *compliance* (como via de trabalho decente), em razão, por exemplo, de o sistema econômico ainda preponderar acima dos demais, apesar da policontextualidade e suas peculiaridades inerentes (pressões de aprendizagem e estruturas autolimitativas).

De acordo com o entendimento de Lopes Júnior (2012), a função do Direito em face da policontextualidade é garantir uma conciliação interdiscursiva, mas não no sentido de uma "cooperação mútua" entre sistemas, o que soaria até sem sentido, senão a de assumir um papel regulador contra a tendência de expansão desmedida

dos sistemas envolvidos. Contudo, o próprio Direito não foge aos problemas dos jogos linguísticos, pois opera na sociedade conectado (acoplado) estruturalmente ao sistema econômico. O problema surge quando o discurso econômico começa a monopolizar o direito da tradução interdiscursiva e impor traduções econômicas a outros discursos (LOPES JÚNIOR, 2012). Assim:

É indiscutível a tendência totalizante do discurso econômico sobre os demais, sobretudo porque o sistema econômico não trabalha com a mesma lógica do político. A corrupção dos demais sistemas pelo político é sempre na busca pelo poder, já o meio de comunicação do sistema econômico é reproduzido pelo dinheiro. As novas ameaças à liberdade discursiva residem numa corrupção estrutural pelo dinheiro (LOPES JÚNIOR, 2012, [s/p]).

A tendência totalizante do sistema econômico se sobrepondo aos demais é um dos principais pontos problemáticos da policontextualidade. Apesar do crescimento e evolução dos sistemas funcionais, a lógica econômica ainda dita e interpenetra com mais facilidade nos demais sistemas autônomos. Assim, quando uma organização, por exemplo, preocupa-se com questões sociais ou laborais a partir de uma lógica economicista, a preocupação real com o ser humano enquanto trabalhador fica em segundo plano e todas as demais decisões e práticas passam a ser orientadas pela entrada de capital. Dessa maneira, para essa organização, por exemplo, a preocupação real com o trabalho decente pode ser primordialmente questão de *marketing*, lucratividade etc. O direito privado, especialmente do trabalho, não possui o poder de controlar essa tendência totalizadora dos demais discursos econômicos e sociais.

A responsabilidade social corporativa e o *compliance*, não obstante sejam estruturas limitativas em razão das pressões externas, ainda não conseguem conter e restringir o potencial dominante do sistema econômico. A responsabilidade social corporativa, apesar de uma evolução histórica baseada na ética e consequentes ultraciclos interligando códigos públicos e privados, não conseguiu o efeito vinculante. Em outras palavras, a responsabilidade social corporativa é um Direito em vigor, mas sem sanção jurídica nem econômica.

Por seu turno, o *compliance*, embora seja uma estrutura autolimitativa necessária para o bom funcionamento dos sistemas e atuar como *marketing* positivo com consequente retorno financeiro, não pode ter apenas esse sentido e fundamento. Nesse diapasão, busca-se que o instituto seja via de trabalho decente e efetivação de

direitos fundamentais. Se o *compliance* não é efetivo, existem diversas decisões jurídicas tentando suprir ulteriormente o que esse instrumento poderia ter evitado.

4 POLICONTEXTURALIDADE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRABALHO DECENTE

Complexo é sinônimo de difícil, confuso ou complicado. A noção de complexidade pretendida neste estudo não se relaciona a esse entendimento, mas ao significado da expressão adotada por Morin (2008) e advinda do latim: *complexus*, ou seja, aquilo que é tecido junto, interligado através de redes e conexões. Assim, no mundo pós-moderno, cujas relações são líquidas, como afirma Bauman (2001), complexidade é sinônimo de incerteza.

Para Mariotti (2007, p. 727), a complexidade não é um conceito teórico, mas um fato, pois “[...] corresponde à multiplicidade, ao entrelaçamento e à contínua interação da infinidade de sistemas e de fenômenos que compõem o mundo natural e as sociedades humanas”. Nesse sentido, quanto maior o grau de incerteza de um determinado sistema, maior sua complexidade.

A teoria da complexidade possui alguns princípios, dentre eles, a relação sistêmica, coexistência de paradoxos e auto-organização (MARIOTTI, 2007). Logo, nessa teoria são estudadas relações sistêmicas para além dos seus elementos, a existência de paradoxos como a economia e o trabalho, por exemplo, e a capacidade de cada sistema complexo se auto-organizar e adquirir propriedades novas em razão de comandos externos.

Morin (1986) compara a complexidade à uma tapeçaria contemporânea. Há uma infinidade de fios, seda e algodão de cores variadas: a soma dos conhecimentos sobre cada tipo de fio que compõe a tapeçaria é insuficiente para conhecer essa nova realidade que é o tecido, o que também acontece no mundo pós-moderno, composto por inúmeros fios e interligações. Nesse diapasão:

[...] a tapeçaria é mais do que a soma dos fios que a constituem. *O todo é mais do que a soma de suas partes*. A segunda etapa da complexidade revela que o fato de existir uma tapeçaria faz com que as qualidades desse ou daquele fio não possam, todas elas, expressar-se em sua plenitude, pois estão inibidas ou virtualizadas. *Assim, o todo é menor do que a soma de suas partes*. A terceira etapa da complexidade é a mais difícil de entender por nossa estrutura mental. Ela diz que *o todo é ao mesmo tempo maior e menor do que a soma de suas partes*. Na tapeçaria, como nas organizações, os fios não estão dispostos ao acaso. Estão organizados em função da talagarça, isto é, de uma unidade sintética na qual cada parte contribui para o conjunto. A tapeçaria é um fenômeno que pode ser percebido e conhecido, mas não pode ser explicado por nenhuma lei simples (MORIN, 1986, p. 135).

A complexidade, portanto, é uma nova abordagem para compreensão do mundo policontextual e pós-moderno, cuja característica da incerteza é inerente. Não há lei simples que a explique, mas é um fenômeno que pode ser percebido e conhecido. A trama invisível, mas perceptível dos sistemas complexos, vão sendo alterados e transmutados através de evoluções e irritações jurídicas.

É através da lente da teoria da complexidade, especialmente quanto à necessidade de se entender o fenômeno de maneira ampla, que o presente texto analisa a predominância do subsistema econômico acima dos demais. Importante ressaltar e analisar, por oportuno, se os discursos sustentáveis e éticos das empresas, especialmente as transnacionais, são sinônimos de efetividade de direitos fundamentais, especialmente o trabalho decente e digno.

As transformações sistêmicas acontecidas com a predominância do subsistema econômico acima dos demais trazem consequências negativas no sentido de alguns desastres ambientais e trabalhistas acontecidos no final do século XX (a exemplo do Rana Plaza em Bangladesh e Brumadinho no Brasil), expondo toda a complexidade e paradoxo envolvendo direitos humanos e empresas. Ao mesmo tempo em que são sentidos tais agravos aos direitos humanos, em nível internacional, surgem normas protetivas referentes à matéria.

No âmbito laboral, através da OIT, surge o conceito de trabalho decente em 1999, apoiando-se em quatro pilares estratégicos: o respeito às normas laborais, especialmente aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; a promoção do emprego de qualidade; a extensão da proteção social e o diálogo social. O trabalho decente garante acesso a uma vida digna. Assim, o trabalho é decente quando os seres humanos, enquanto trabalhadores, produzem em condições de liberdade, equidade e segurança, desenvolvendo suas potencialidades e contribuindo para o seu próprio desenvolvimento e da sociedade de maneira coletiva.

A noção de trabalho digno e decente permeia a sustentabilidade das relações humanas, laborais e sociais. É só através da dignidade no trabalho que o ser humano, enquanto trabalhador, pode galgar outros direitos. E o referido conceito possui forte relação e influxo com o desenvolvimento, tanto em aspectos positivos quanto negativos. No entendimento de Cecato (2012), o espaço que deve ser ocupado pelo trabalhador no processo de desenvolvimento só pode ser preenchido através do trabalho decente.

Destarte, estudar as Convenções e Declarações da OIT, especialmente quanto à proteção do trabalho digno, requer também a análise imbricada da Declaração de 1986 da ONU (sobre o direito ao desenvolvimento) que é uma referência mundial para a compreensão, delimitação e proteção do direito ao desenvolvimento. Portanto, estudar o direito ao desenvolvimento é considerar o trabalho decente como um dos seus aspectos (a dignidade no trabalho sendo meio de alcançar o desenvolvimento e o desenvolvimento tendo como consequência a decência no labor).

Isto posto, apesar de todo o *framework* internacional (normas da OIT e ONU) no sentido de proteção dos direitos humanos, trabalho decente e desenvolvimento, as reestruturações dos sistemas não se aliam à efetividade dos referidos direitos e há urgência na efetivação de uma responsabilidade corporativa em matéria de direitos humanos e fundamentais.

4.1 TRANSFORMAÇÕES SISTÊMICAS E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

A complexidade é comparada à tapeçaria em razão da necessidade de se estudar linhas (parte) e tecidos (todo), atentando-se que “[...] o todo é ao mesmo tempo maior e menor do que a soma de suas partes” (MORIN, 1986, p.135). Dessa maneira, mesmo os fios dispostos ao acaso e sendo necessários para a feitura final do tecido estão interligados numa unidade sintética em que cada parte contribui para o todo. Da mesma maneira, as relações laborais também podem ser comparadas à costura de um tecido. Se complexo (*complexus*) é “[...] aquilo que é tecido junto” (MORIN, 1986, p. 135), as relações laborais são abarcadas no conceito de complexidade.

Para tecer o tecido da cidadania⁷⁰ é preciso entrelaçar diferentes fios, dentre os quais se destaca o mais importante: o trabalho. É através dele que se costuram os demais fios do tecido social, abarcados no artigo 6º da CRFB/88: educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social e proteção à maternidade e infância (BRASIL, 1988), ousando-se afirmar que o trabalho é primordial para o alcance dos demais direitos fundamentais. Nos dizeres de Cecato

⁷⁰ Confluência e indivisibilidade entre direitos civis, políticos e sociais, cujo conceito amplo abarca direitos e deveres que possibilitem a atuação dos seres humanos como agentes transformadores da sociedade de maneira individual e coletiva.

(2014), o trabalho é o mais forte vínculo que o indivíduo estabelece com a sociedade e sua verdadeira essência é a posição central na CRFB/88 enquanto direito social e mormente fundamento da dignidade humana. Nesse viés:

A Constituição brasileira de 1988 é também congruente com a orientação dos documentos internacionais mais relevantes, tanto no que concerne aos direitos civis e políticos, quanto no que se refere aos direitos sociais. No que respeita ao labor, parece evidente a preocupação do constituinte de 1988 em corresponder à orientação da Declaração Internacional de 1948 e aos Pactos de 1966 da Organização das Nações Unidas (ONU), assim como às Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Unicamente a título exemplificativo, destaquem-se, da menção a tais documentos, em seus conteúdos concernentes ao labor, a harmonia da CRFB com os artigos XXII, XXIII XXIV e XXV da Declaração Internacional dos Direitos Humanos (DUDH) e com orientação da Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, estes atinentes à não discriminação, à extinção do trabalho infantil; à liberdade sindical e à eliminação do trabalho forçado (CECATO, 2014, p. 1.064).

As diversas evoluções e modificações acontecidas no seio das constituições pátrias evidenciam também as reflexões políticas da sociedade brasileira nas últimas décadas. Quanto ao trabalho, a CRFB/88 traz em seu bojo as preocupações e normatizações internacionais sobre a matéria. A centralidade do trabalho como fio condutor para tecer a malha da cidadania, especialmente quanto aos preceitos emancipadores do trabalhador da República Federativa do Brasil, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988). Nessa necessidade imposta pela CRFB/88 para que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, o princípio do pleno emprego também deverá ser observado.

Importante destacar os artigos 170⁷¹ e 225⁷² da CRFB/88 que tratam, respectivamente, da ordem econômica e sustentabilidade. Conforme o Título VII – Da ordem econômica e financeira e seus respectivos capítulos da Carta Magna,

⁷¹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte brasileira (BRASIL, 1988).

⁷² Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

especialmente o 170, a ordem econômica brasileira (regula o exercício da atividade econômica) é fundada na valorização do trabalho humano e livre iniciativa e tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (BRASIL, 1988). O artigo 225, por seu turno, reza que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

O princípio fundamental da sustentabilidade, previsto no artigo 225 do mesmo diploma legal, bem como o reconhecimento constitucional de que a ordem econômica brasileira encontra seu fundamento no artigo 170, da CRFB/1988, tem como alicerce a valorização do trabalho humano para promover existência digna, através da preservação do meio ambiente. Essa necessidade não consiste, portanto, apenas em um padrão axiológico observado a nível interno ou externo, mas em ambos.

A Constituição de 1988 ou “Constituição Verde”, nas palavras de Silva (2003), erigiu o meio ambiente à categoria de direito fundamental da pessoa humana, especialmente no *caput* do seu artigo 225, já mencionado acima. Afora a Carta Magna, em 1989, foram promulgadas as Constituições dos estados-membros, todavia, apesar de muitas delas apenas repetirem os artigos contidos na CRFB/88, a Carta Magna Paraibana trouxe contribuições originais e importantes para a proteção do meio ambiente, conforme aduz Farias (2013).

O conceito de meio ambiente constante na proteção da Carta Magna não se restringe apenas ao aspecto ecológico, natural, mas deve ser entendido de maneira ampla e abrangente, compreendendo as noções de meio ambiente cultural, artificial (espaço urbano) e laboral. É o que reitera o entendimento constante da decisão relativa à medida cautelar na ADI nº 3540-1/DF, cujo relator foi o ministro Celso de Mello (FARIAS, 2013). Nesse viés, a tutela ao meio ambiente equilibrado foi propiciada pela CRFB/88 e compreende, portanto, de acordo com a doutrina pátria e jurisprudência, todos os seus inúmeros aspectos: meio ambiente natural ou artificial, nele incluído o do trabalho.

Antes da proteção constitucional e status de direito fundamental, o meio ambiente laboral estava contido nos estreitos limites da previsão legal a que se refere à CLT, no Capítulo destinado à Segurança e Medicina do Trabalho. Entretanto, o meio ambiente do trabalho estende sua abrangência para além da seara do Direito do Trabalho, como entende Padilha (2011), já que está inserido dentro do contexto de

um dos maiores e mais grave problemas da atual sociedade globalizada: a questão ambiental, que não se limita às agressões e degradação sistemática do meio ambiente natural, mas atinge o ser humano em todos os seus ambientes artificialmente construídos, desde o espaço urbano das cidades até o espaço laboral das atividades produtivas.

Assim, apenas para além da proteção infraconstitucional da CLT, o meio ambiente laboral possui concepção pluridimensional, com fulcro no paradigma da sustentabilidade e erigido ao posto de direito fundamental na Carta Magna, o que torna o meio ambiente (em todas as dimensões) necessitado de adequada proteção, novos mecanismos de tutela jurídica, mais abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade. Fundamentalmente, a deterioração do meio ambiente ameaça à conquista de um trabalho digno para todos (PADILHA, 2011).

Da perspectiva do mundo do trabalho, então, a sustentabilidade ambiental é, também, uma questão de justiça social. A deterioração do meio ambiente, em suas diversas formas, limita o direito ao trabalho e multiplica as desigualdades, uma vez que as mulheres e os trabalhadores mais vulneráveis (e em particular os migrantes, pessoas que vivem na pobreza e povos indígenas e tribais) são os principais afetados por tal deterioração. De acordo com a OIT (2018, [s/p]), “[...] o progresso em direção ao trabalho decente é compatível com a sustentabilidade ambiental” e ainda “é importante notar que os empregos verdes podem impulsionar a transição para uma economia verde”⁷³.

A OIT (2018), em seu relatório sobre *‘Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: La sostenibilidad medioambiental con empleo’*, afirma sobre a possibilidade de um crescimento econômico contínuo harmonizado com um processo de desenvolvimento centrado no trabalho decente e na sustentabilidade ambiental:

Cabe reiterar lo que destaqué en la memoria presentada ante la 106.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: no tiene por qué haber una contradicción o una tensión entre un crecimiento económico continuo, por un lado, y los procesos de desarrollo centrados en el trabajo decente y la sostenibilidad ambiental, por el otro. Esta modalidad de desarrollo está consagrada en el Acuerdo de París, en el que se hace referencia al imperativo de una transición justa.

⁷³ O mundo precisa de uma “revolução industrial verde”, afirma especialista. Segundo Luc Bas, diretor do Climate Group na UE, o investimento em tecnologias limpas é urgente para a transição à economia de baixo carbono. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/mundo/o-mundo-precisa-de-uma-revolucao-industrial-verde-afirma-especialista/>. Acesso em: 30 dez. 2018.

Tal desenvolvimento está consagrado no Acordo de Paris, cujo objeto central é uma transição justa baseada no objetivo central de “reduzir emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) no contexto do desenvolvimento sustentável. O compromisso ocorre no sentido de manter o aumento da temperatura média global em bem menos de 2°C acima dos níveis pré-industriais e de envidar esforços para limitar o aumento da temperatura a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais.”

Para a OIT (2018), “[...] una conclusión fundamental del presente informe es que algunos países han logrado mejorar los resultados del mercado de trabajo al tiempo que desvinculaban el crecimiento de las emisiones de dióxido de carbono”. De fato, trabalhadores e empresas têm um papel decisivo na transição, através de empregos verdes, inovação, adoção de novas tecnologias e métodos de produção, investimento e estabelecimento de padrões. Os avanços nessa área já são evidentes⁷⁴, embora ainda não sejam suficientes, o que indica a necessidade de adotar uma estrutura política integrada para acelerar a transição, tanto por parte dos trabalhadores quanto das empresas.

As empresas são a principal fonte de crescimento económico e de emprego (OIT, 2017). No entanto, embora as medidas voluntárias tomadas por elas sejam benéficas até agora, não são suficientes para garantir a sustentabilidade do meio ambiente, sugerindo a necessidade de os governos assegurarem, em carácter geral, a direção, objetivos, orientação, incentivos, padrões, monitoramento e implementação (GUNNINGHAM; HOLLEY, 2016).

No entendimento de Gonçalves (1984, p. 231), a empresa é uma realidade social que precisa corresponder a uma série de responsabilidades, quais sejam: “[...] preservação do meio ambiente; a qualidade intrínseca de seus produtos e as consequências de sua utilização; o padrão dos serviços prestados; os efeitos diretos de sua atividade sobre o bem-estar da comunidade”.

Logo, insta que se fale sobre a função social (ou até socioambiental) da empresa, ou seja, como ela pode ser gerida para impactar positivamente o mercado e efetivar direitos fundamentais (a exemplo do trabalho decente e do meio ambiente saudável).

⁷⁴ Não há como mensurar a realidade quantitativa dos empregos verdes, pois as medições são escassas em todo o mundo. Segundo a OIT, “na União Europeia (Eurostat, 2017), Estados Unidos (Elliott e Lindley, 2017) e Reino Unido (ONS, 2017) tem havido alguns estudos, mas são baseados em diferentes definições e pode não ser comparável”.

Com efeito, para o equilíbrio da balança (entre os sistemas da economia e do Direito, especialmente do trabalho), faz-se mister que o pleno emprego não seja apenas estudado pela lente da economia, ou seja, tão somente através da análise da utilização dos fatores de produção (recursos naturais, mão de obra e capital). Para além de fatores econômicos, há de se atentar que não é qualquer tipo de trabalho que permite a proteção da dignidade da pessoa humana. O trabalho tem de ser exercido em condições de liberdade, dignidade e segurança, sendo um fio muito importante para que a trama social não se rompa.

Abordar a complexidade atrelada ao trabalho decente é se preocupar com as interconexões entre trabalho, crescimento econômico, dignidade, desenvolvimento, globalização e entender que estão todos correlacionados e fazem parte do 'todo'. Caso sejam estudados separadamente, não se terá uma visão macro e completa do fenômeno da responsabilidade social corporativa e nem do *compliance*. Entender a importância dos conceitos cunhados por Teubner (2020), como ultraciclo e policontextualidade, é também se preocupar com a complexidade. E o que une todos esses conceitos e contextos? A linha principal na costura social é o trabalho, especialmente, o decente.

O conceito de trabalho decente surge pela primeira vez na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, no relatório apresentado pelo Diretor Geral da OIT (1999): "O objetivo fundamental da OIT hoje é que cada mulher e cada homem possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade" (OIT, 1999, [s/p]).

A noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: o respeito às normas laborais, especialmente aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; a promoção do emprego de qualidade; extensão da proteção social e o diálogo social. A OIT entende o trabalho decente como trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, garantidor, portanto, de uma vida digna (OIT, 1999).

O trabalho decente garante acesso a uma vida digna. Assim, o trabalho é decente quando os seres humanos, enquanto trabalhadores, produzem em condições de liberdade, equidade e segurança, desenvolvendo suas potencialidades e contribuindo para o seu próprio desenvolvimento e da sociedade de maneira coletiva. A noção de trabalho digno e decente permeia a sustentabilidade das relações

humanas, laborais e sociais. É só através da dignidade no trabalho que o ser humano, enquanto trabalhador, pode galgar outros direitos.

Para além desse conceito, o trabalho decente também está associado à noção de empresas sustentáveis com responsabilidade socioambiental, ou seja, fontes geradoras de trabalho de qualidade. Esse trabalho digno em que os direitos dos trabalhadores são respeitados, possibilitando-lhes participar de um processo de diálogo com empregadores e governo, no sentido de pensar nas melhores soluções para o mundo do trabalho, é o trabalho decente⁷⁵.

Partindo dessa definição, o dia a dia vivenciado pelo trabalhador não é o da decência, sendo a realidade bem diferente da teoria. O ser humano, especialmente o trabalhador, através do trabalho, torna-se participante e principal motor da economia. Assim, para ele, não deve respingar apenas as agruras advindas da produtividade, mas o gozo dos direitos sociais, sobretudo no que concerne aos salários justos, jornadas decentes, enfim, todas as bases do próprio trabalho decente e, ainda, a oportunidade de promover seu desenvolvimento pessoal.

É nesse pensamento de necessária evolução sistêmica em busca de justiça social e paz universal que a Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 e tornou alguns direitos mínimos irrenunciáveis como forma de proteger o trabalhador dos abalos sofridos em razão da revolução industrial. O princípio-chave da OIT, portanto, é a paz universal baseada na justiça social, segundo o preâmbulo da Constituição da própria Organização, "Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social" (OIT, 1944, [s/p]).

Em 1946, a OIT se converteu em agência especializada da ONU, sendo a única a contar com sistema tripartite (participação de governos, empregadores e trabalhadores) para discussões políticas, laborais e sociais. Atualmente, conta com cento e oitenta e sete países membros, dentre eles, o Brasil, como membro fundador. Importante ressaltar que o Brasil ratificou oitenta e duas das cento e oitenta e nove convenções.

⁷⁵ *Decent work* é um conceito criado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 e é traduzido como 'trabalho decente'. Todavia, em algumas traduções da ONU e OIT, especialmente na Declaração do Centenário da OIT e da Agenda do Desenvolvimento Sustentável de 2030, apesar de no original se ver "*decente work*", a tradução consta como 'trabalho digno'. Assim, na presente tese, utilizar-se-ão as duas denominações como sinônimas: trabalho decente e trabalho digno, não havendo nenhuma diferenciação de significado.

Em 1998 surgiu a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. O documento é a reafirmação universal do compromisso dos estados membros e da comunidade internacional de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios fundamentais no trabalho. Na referida Declaração, a OIT ratificou a obrigação universal de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas suas Convenções fundamentais, ainda que não tivessem sido ratificadas pelos Estados Membros.

O texto estabelece quatro pilares como direitos laborais fundamentais básicos: eliminação do trabalho forçado ou obrigatório (Convenções nº 29 e 105); abolição do trabalho infantil (Convenções nº 138 e 182); eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções nº 100 e 111) e liberdade sindical juntamente com o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções nº 87 e 98)⁷⁶. Nesse sentido, Cecato (2006, p. 69) assevera:

Não se pode subestimar a relevância da inclusão, na Declaração de 1998, dos quatro temas apontados. Ela marca a eleição universal de um padrão para a definição dos direitos humanos do trabalhador. Entretanto, esse padrão deve ser entendido como efetivamente mínimo. As oito Convenções preveem direitos inderrogáveis e devem ser aplicadas independentemente da ratificação pelos Estados, mas não são suficientes para garantir o trabalho decente. Todos os direitos aí contidos foram arduamente conquistados no percurso histórico.

Nesse influxo entre trabalho e desenvolvimento, destacam-se aspectos positivos e negativos. Para Cecato (2012), o espaço que deve ser ocupado pelo trabalhador no processo de desenvolvimento só pode ser preenchido através do trabalho decente. Estudar as Convenções e Declarações da OIT, especialmente quanto à proteção do trabalho digno, requer também a análise imbricada da Declaração de 1986 da ONU (sobre o direito ao desenvolvimento) que é uma referência mundial para a compreensão, delimitação, e proteção do direito ao desenvolvimento. Portanto, estudar o direito ao desenvolvimento é considerar o trabalho decente como um dos seus aspectos (a dignidade no trabalho sendo meio de alcançar o desenvolvimento e o desenvolvimento tendo como consequência a

⁷⁶ O Brasil adotou todas as Convenções mencionadas, excetuando-se a Convenção nº 87, em função de o texto constitucional brasileiro limitar a atividade sindical pelo princípio da unicidade. O dispositivo da Carta Magna é o artigo 8º, inciso II, que estabelece: “a criação de mais de uma organização sindical, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município” (BRASIL, 1988).

decência no labor). É o que se vislumbra no artigo 1º da Declaração sobre o Desenvolvimento (1986):

O direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, para ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados (OIT, 1986, [s/p]) (grifos da autora).

O direito ao desenvolvimento é direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa (incluindo os trabalhadores nesse conceito) está habilitada a participar do desenvolvimento em todas as suas faces: econômica, social, cultural e política. É nessa conjunção de aspectos buscando harmonia entre o progresso social e o crescimento econômico (que não é sinônimo de desenvolvimento) que a Declaração de 1986 da ONU sobre o desenvolvimento, em seu artigo 2º, estabelece: “A pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento e deveria ser participante ativo e beneficiário do direito ao desenvolvimento”. Logo, cada pessoa deverá participar do processo econômico, social, cultural e político, tanto como sujeito ativo quanto beneficiário dos resultados.

E como participar desse processo econômico, social, cultural e político? A resposta pode ser: através do trabalho. Nesse sentido, Cecato (2012, p. 26) analisa que a “[...] integração do indivíduo no processo de desenvolvimento faz forte liame com a vida do trabalhador e sua atividade laboral”, ou seja, o trabalho é a principal atividade dos indivíduos em idade economicamente ativa e aquela à qual dedicam a maior parte de suas vidas e é através dele que participam da produção de bens e serviços, movimentação da economia e crescimento e desenvolvimento econômicos. O trabalho, portanto, está intimamente interligado à noção de desenvolvimento.

A partir dessa constatação, em primeira ordem, de que o trabalho está umbilicalmente ligado à noção do direito ao desenvolvimento ou, nas palavras de Cecato (2012, p. 28), o trabalho é “[...] afluente do desenvolvimento em todas as suas dimensões”, cumpre estudar as condições em que é exercido. Em razão disso, há de se pontuar que nem todas as formas de trabalho se coadunam com a ampla noção de desenvolvimento em seu sentido mais plural. Para ratificar tais argumentos:

Em síntese, não há que se falar de desenvolvimento em todas as suas dimensões, sem nele considerar a participação do trabalhador e sua inarredável premissa: a existência de emprego. Entretanto, as condições em

que o trabalho se realiza, tanto no que diz respeito às atividades desempenhadas como no que concerne ao entorno dessa realização, ou seja, à qualidade de vida do trabalhador, podem comprometer drasticamente o alcance do processo de desenvolvimento (CECATO, 2012, p. 26).

Sob o enfoque da decência no trabalho, convém relembrar a louvável noção de trabalho decente criada a partir da Declaração de 1998 da OIT e atrelada ao desenvolvimento. As situações de risco, exploração, vilipêndio e assédios são, portanto, contrárias às duas noções (trabalho decente e desenvolvimento). O trabalho é via de desenvolvimento, desde que seja exercido em condições de dignidade, liberdade e segurança. Os quatro objetivos (pilares) principais do trabalho decente (existência de emprego, regulamentação dos direitos laborais, proteção social e o diálogo social) funcionam como guias para a efetividade do conceito.

E, nesse sentido, tendo por base a ampla noção de desenvolvimento e, também, a relevância da própria vida do trabalhador (dotada de múltiplos sentidos) não se dissociar do trabalho exercido, Cecato (2012, p. 39) aduz que “[...] há que se ter como premissa que a dignidade do trabalho se coloca transversalmente nas condições de vida do trabalhador, posto que não existe nítida dissociação entre vida e trabalho”.

Seguindo a linha temporal, após a Declaração de 1986 da ONU sobre o direito ao desenvolvimento e a Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, em 2008, a OIT, em razão de grave crise financeira e econômica mundial, publicou a Declaração sobre a Justiça Social para uma globalização equitativa, reforçando a necessidade de proteção dos trabalhadores e atenta às transformações acontecidas no mundo nos últimos decênios em face da globalização, novas tecnologias, mercado de bens e capitais. As transformações sistêmicas especialmente quanto ao sistema econômico afetaram as relações trabalhistas em nível mundial, emergindo a necessidade de promoção de um trabalho com dignidade.

O trabalho decente está no centro de todas as discussões da OIT e ONU para o desenvolvimento sustentável. O crescimento econômico deve incluir a criação de postos e condições de trabalho que permitam seu exercício com liberdade, segurança e dignidade. Não há como inferir que apenas o acesso ao trabalho (e até mesmo ao emprego) já gere, automaticamente, desenvolvimento. Pode acontecer um incremento no crescimento econômico, medido apenas por fatores quantitativos ou econométricos, mas o direito ao desenvolvimento, não será atingido.

O trabalho decente é o meio para a consecução dos 17 objetivos da Agenda 2030 da ONU sobre desenvolvimento sustentável⁷⁷, sendo metaforicamente o ‘nó’ das linhas entrelaçadas para tal desenvolvimento, cujos objetivos são integrados e indivisíveis e se sustentam com base nos três pilares do desenvolvimento sustentável: econômico, social e ambiental.

O objetivo 08 da Agenda 2030 se preocupa em promover um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pleno emprego, produtivo e trabalho decente para todos. Para Rider (2018, p. 3), diretor geral do BIT (*Départements et Bureaux de l'OIT*), uma quantidade maior de empregos dignos significa um crescimento econômico mais forte e inclusivo, e, por sua vez, o aumento do crescimento gera mais recursos para criar empregos dignos, ou seja, é uma equação simples da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável que fará a diferença na vida de milhões de pessoas.

Partindo dessa constatação, o objetivo 08 não se trata apenas de um objetivo, mas um impulso em direção ao desenvolvimento sustentável. Apenas por meio da afirmação do trabalho decente, enquanto efetivação dos direitos fundamentais, é que será possível garantir dignidade.

Ademais, a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: 1. respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva); 2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 3. Abolição efetiva do trabalho infantil; 4. Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; 5. Promoção do emprego de qualidade; 6. extensão da proteção social, e; 7. Diálogo social (OIT, 1999).

⁷⁷ Em setembro de 2015, representantes dos 193 Estados-membros da ONU se reuniram em Nova York e reconheceram que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Ao adotarem o documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, os países se comprometeram a tomar medidas ousadas e transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável nos próximos 15 anos sem deixar ninguém para trás. A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODSs, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro (AGENDA 2030, 2021).

Dessa maneira, o trabalho decente é a convergência dos princípios fundamentais da OIT traduzidos nas 8 convenções fundamentais, quais sejam: a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva – convenções 87 e 98; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório – convenções 29 e 105; c) efetiva abolição do trabalho infantil – convenções 138 e 182; d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação – convenções 100 e 111 (OIT, 1999).

Insta consignar, por oportuno, que a OIT, em 2019, completou 100 anos e, apesar do centenário, os princípios basilares continuam sendo reafirmados a cada nova conferência anual. Na 108ª Conferência Internacional do Trabalho em 2019, fora publicada a Declaração sobre o futuro do trabalho. Assim, para a OIT, o aniversário foi uma oportunidade “[...] não apenas de olhar para trás e celebrar a história e as conquistas da OIT, mas também planejar o futuro” e ainda reafirmar a relevância do “[...] mandato de justiça social da OIT e da Agenda do Trabalho Digno⁷⁸, bem como traçar um caminho que permitirá à Organização enfrentar novos desafios no início do seu segundo século de existência” (OIT, 2019, p. 01).

A publicação da Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho aconteceu a partir de discussões e documentos formalizados por estados membros. Inclusive, o Brasil também discutiu e publicou o documento ‘futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites’, em 2018.

No que tange à Declaração do Centenário, aconteceu a renovação dos pilares já consolidados, reafirmando-se a prossecução da justiça social e a promoção da paz universal e duradoura, ratificando a importância dos documentos que a inspiram: sua Constituição, a Declaração da Filadélfia (1944), a Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998) e a Declaração sobre justiça social para uma globalização justa (2008) (OIT, 2019).

Por seu turno, a Conferência 108ª da OIT (2019) declarou que deve transpor para seu segundo século de existência o longo mandato ao serviço da justiça social “[...] fazendo dos direitos, necessidades e aspirações das pessoas os objetivos

⁷⁸ Os desafios para o trabalho digno são inúmeros ao redor do mundo em razão de não haver uma governança adequada para a dominação econômica e política das grandes empresas. No Brasil, a promoção do trabalho decente passou a ser compromisso assumido entre o governo brasileiro e a OIT, a partir de junho de 2003, e, em maio de 2006, foi elaborada a agenda nacional de trabalho decente. Alguns Estados brasileiros aderiram à Agenda, Bahia, Mato Grosso, Minas Gerais, São Paulo (município).

principais das políticas econômicas, sociais e ambientais”, com a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano (OIT, 2019, [s/p]).

Cabe observar, ainda, que a Conferência supracitada declarou que, além da adoção de uma abordagem para o futuro do trabalho centrada no ser humano, a Organização deve direcionar os esforços no sentido de assegurar uma transição justa para um futuro ambientalmente sustentável; explorar todo o potencial do progresso tecnológico para garantir o bem-estar material, a realização pessoal e a dignidade de todos os seres humanos, zelando para que os benefícios sejam equitativamente partilhados entre todos (OIT, 2019).

Com efeito, o conceito de trabalho decente datado de 1999 foi ratificado e continua sendo repensado a cada nova Conferência anual, a exemplo da ocorrida em 2019, através da Declaração sobre o futuro do trabalho – Centenário da OIT⁷⁹. Ainda sobre tal Declaração (2019, p. 6), importante destacar, no que concerne à presente tese, que a Organização irá direcionar esforços no sentido de:

- vii) promover um ambiente favorável ao empreendedorismo, à inovação e às empresas sustentáveis, incluindo as empresas sociais e as micro, pequenas e médias empresas, por forma a gerar trabalho digno, eficiência produtiva e melhores condições de vida;
- (viii) assegurar que a crescente diversificação dos regimes de produção e das modalidades de trabalho, bem como dos modelos de negócios, favoreça o progresso social e econômico e a promoção do trabalho digno (OIT, 2019, p. 6) (grifos da autora).

Dessa maneira, como prescrito acima, a OIT direcionará seus esforços no sentido de promover empresas sustentáveis visando gerar trabalho digno, eficiência produtiva e melhores condições de vida, especialmente, através da promoção do trabalho digno. Portanto, o discurso da sustentabilidade e ética das empresas iniciado e evoluído a partir da década de 1970, hoje, formalmente, é um esforço da OIT proclamado em sua Declaração do Centenário, correlacionando a promoção de empresas sustentáveis ao trabalho digno e ao progresso social e econômico.

Isto posto, há de se destacar que a retrocitada preocupação da OIT se coaduna com o objeto da presente tese. Assim, os regimes regulatórios privados implantados nas empresas sob a noção de responsabilidade social corporativa (em especial, o *compliance*) contribuem para a efetivação do direito fundamental a um trabalho decente?

⁷⁹ No inglês: *decent work*. Na tradução da OIT, a Declaração do Centenário fala em trabalho digno.

Nesse sentido, importante destacar que a própria OIT já relacionou as empresas sustentáveis à promoção do trabalho digno. Ou seja, é com a promoção das empresas sustentáveis que se promove também o trabalho decente. Dito isso, é através de um ambiente favorável às empresas sustentáveis (incluindo as empresas sociais e as micro, pequenas e médias empresas) que haverá geração de trabalho digno, eficiência produtiva e melhores condições de vida.

Todavia, apesar da correlação entre empresas sustentáveis e trabalho digno efetuada pela Declaração do Centenário da OIT, há a necessidade de se analisar se as empresas são, de fato, sustentáveis, uma vez que a OIT promove essa correlação, mas a faz visando a um discurso efetivo pela sustentabilidade e não apenas de ‘fachada’. Logo, se a empresa se diz sustentável, englobando os três aspectos do desenvolvimento sustentável: econômico, social e ambiental, os trabalhos obrigatoriamente têm de ser decentes e dignos.

4.2 PANORAMA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL E NO MUNDO

A globalização, especialmente sentida e intensificada no mundo pós-moderno, ao passo que criou oportunidades para o progresso econômico, afetou negativamente empresas e postos de trabalho, causando uma das principais consequências: a desterritorialização da produção para países com menos controle das condições de trabalho.

Empresas transnacionais (ETNs) conseguiram mover sua produção de um país para outro, beneficiando-se da falta de proteção social encontrada em outros países (em sua maioria, subdesenvolvidos ou em desenvolvimento⁸⁰). Quando há regras de proteção mais flexíveis, as empresas migram de um país para outro, causando abalos seríssimos aos trabalhadores em razão de saúde e segurança no trabalho.

A preocupação internacional com a dignidade no trabalho nas cadeias de abastecimento mundiais⁸¹ (redes mundiais de produção ou cadeia de valor mundiais)

⁸⁰“Em diversos países, particularmente nos países em vias de desenvolvimento, estas cadeias criaram empregos e oportunidades para o desenvolvimento econômico e social (OIT, 2016, p. 15). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_485409.pdf. Acesso em: 08 jan. 2021.

⁸¹“O termo ‘cadeias de abastecimento mundiais’ se refere à organização transfronteiriça das atividades necessárias para a produção de bens ou serviços e a respectiva distribuição aos consumidores, desde a utilização de fatores de produção até às diversas fases de desenvolvimento, produção e fornecimento. Esta definição engloba o investimento direto estrangeiro (IDE), por parte de empresas multinacionais

foi tema da Conferência Internacional do Trabalho 105º, Sessão de 2016. As cadeias de abastecimento mundiais se tornaram cada vez mais presentes na organização do investimento, produção e comércio na economia mundial. Todavia, ao tempo que criam empregos e oportunidades para o crescimento econômico, podem ter implicações negativas nas condições de trabalho (OIT, 2016).

Idealmente, o papel do Estado costuma ser postulado como o de fiel da balança entre capital e trabalho, uma relação naturalmente desnivelada pela própria condição dos sujeitos envolvidos na cadeia de abastecimento mundial, segundo a OIT(2018) Para a OIT (2018) esse desnível se mostra ainda mais exacerbado na medida em que as empresas atuam além das fronteiras nacionais e utilizam seu poder oligopolista através das cadeias produtivas que comandam, no sentido de extrair o máximo de excedente possível. A superexploração atinge níveis críticos, como se depreende das situações de graves abusos aos direitos humanos, do trabalho forçado e infantil, informalidade generalizada e dos conflitos armados em países em desenvolvimento (OIT, 2018).

Cite-se como exemplo o desabamento do edifício Rana Plaza, em 2013, e os incêndios nas fábricas do Paquistão e Bangladesh, em 2012, com mais de 1500 (mil e quinhentas) mortes de trabalhadores de várias redes mundiais famosas. Inclusive, muitas dessas redes de lojas *fast fashion* - nomenclatura utilizada para indicar as ‘roupas rápidas’, assim entendidas como aquelas ‘descartáveis’ e produzidas com o menor custo possível, estavam insertas com signatárias do Pacto Global, possuíam indicativos de responsabilidade social e *compliance* plenamente ativos⁸².

Tendo em vista que, apesar de as cadeias de abastecimento mundial potencialmente impulsionarem o crescimento econômico (não necessariamente desenvolvimento) nos países emergentes, Sachs (2005) visitou fábricas de roupas em todo o mundo em desenvolvimento e escreveu sobre o dia a dia numa *sweatshop*⁸³ em Bangladesh:

(EMN) em filiais participadas a 100% ou em empreendimentos conjuntos, nos quais a EMN tem uma responsabilidade direta pela relação de trabalho. Engloba ainda um modelo de fornecimento internacional, cada vez mais generalizado, em que a participação de empresas principais é definida pelos termos e condições de acordos contratuais ou, por vezes, de acordos tácitos com os seus fornecedores e empresas subcontratadas para fornecimento de bens, fatores de produção e serviços específicos (OIT, 2016, p. 01).

⁸²Cf.: Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2013/12/23/internacional/1387815516_266532.html. Acesso em: 02 fev. 2021.

⁸³ A tradução de *sweatshops* pode ser entendida como fábrica em que os trabalhadores são explorados.

Familiarizei-me com os salões cavernosos em que centenas de mulheres jovens se sentam diante de máquinas de costura e homens diante de mesas de corte, nas quais os tecidos avançam ao longo de linhas de produção e etiquetas conhecidas como gap, Polo, Yves Saint Laurent, Wal-Mart, J. C. Penney e outras são anexadas quando as roupas chegam aos estágios finais da produção. Não há nada de glamuroso nesse trabalho. Com frequência, as mulheres caminham duas horas todas as manhãs em longas filas silenciosas até o local de trabalho. Chegam às sete ou sete e meia da manhã e talvez fiquem sentadas pelas próximas doze horas. Com frequência, trabalham quase sem folga, ou talvez com um pequeno intervalo para o almoço, com pouca chance de ir ao banheiro. Os patrões se inclinam maliciosamente sobre elas, representando uma ameaça de assédio sexual. Depois de um dia longo, difícil e cansativo, elas se arrastam de volta para casa, quando sofrem, às vezes, ameaças de ataque físico (SACHS, 2005, p. 39).

Apesar das condições de trabalho inseguras e da exploração de trabalhadores, Sachs (2005) pontua que as *sweatshops* são o primeiro degrau da escada que tira as pessoas da miséria e que o setor de vestuário de Bangladesh não só está estimulando o crescimento econômico do país como também aumentou o empoderamento das mulheres e iniciou-o na escada do desenvolvimento.

De acordo com o Relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalhos dignos nas cadeias de abastecimento mundiais (2016), as cadeias de abastecimento mundiais são estruturas organizacionais complexas, diversificadas, fragmentadas e dinâmicas em evolução. Conforme Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD), em seu relatório sobre o investimento mundial (2013), cerca de 80% do comércio mundial (exportações brutas) está atualmente ligado às redes de produção internacional das Empresas Multinacionais.

Segundo o Relatório (OIT, 2016) supramencionado, a qualidade dos empregos gerados por cadeias de abastecimento mundiais tem sido amplamente analisada e os estudos de caso nessa matéria têm demonstrado resultados positivos e negativos. Tais empregos podem oferecer relações de emprego formal em conformidade com as normas internacionais do trabalho, frequentemente, graças à aplicação de códigos de conduta de empresas multinacionais. O lado negativo pode ser visualizado no sentido de que fornecedores e trabalhadores do nível mais baixo da cadeia recebem uma parte ínfima do preço de venda da força de trabalho. Nesse sentido:

A título de exemplo, os custos estimados da mão-de-obra para uma Tshirt convencional da Ásia são cerca de 0,20 EUR, independentemente do preço de venda a retalho. Além disso, para cada caixa de chá vendida no Reino

Unido por 1,60 GBP, espera-se que um trabalhador da apanha de chá realize apenas 0,01 GBP. De igual modo, para cada banana convencional do Equador vendida por 12 pence num supermercado do Reino Unido, um trabalhador de uma plantação ou de uma exploração agrícola receberá apenas 0,75 pence (OIT, 2016, p. 21).

Em razão dessa discrepância entre o trabalho despendido e o valor recebido pelo trabalhador, algumas empresas transnacionais incluíram ‘salários justos’ ou ‘salários de subsistência’ em seus códigos de conduta. Todavia, apesar da formalidade e discurso a favor de um trabalho mais digno, segundo a OIT (2016, p. 21), tais iniciativas apenas tiveram efeitos modestos, ou seja, nos setores têxtil e do vestuário, os salários-mínimos legais são frequentemente baixos nos países de aprovisionamento e, por vezes, não são suficientes para suprir as necessidades dos trabalhadores e suas famílias.

A referida situação pode contribuir para horas extraordinárias excessivas, o que, por sua vez, suscita preocupações sobre a segurança e saúde no trabalho e o equilíbrio entre labor e vida privada. No entanto, se os sistemas de pagamento deixarem que os ganhos de produtividade e de competências sejam partilhados com os trabalhadores, o reforço das competências e a formação no local de trabalho poderão se traduzir em salários mais elevados (OIT, 2016).

Como se percebe, a duração do trabalho é uma questão-chave para algumas cadeias de abastecimento mundiais. As horas extraordinárias cumpridas pelos trabalhadores dos países em desenvolvimento receptoras de empresas transnacionais e que participam da cadeia de abastecimento são superiores às determinadas pela OIT (limite de 48 horas semanais – Convenção sobre a duração do trabalho e a Convenção sobre as horas de trabalho). Desse modo:

Muitos códigos de conduta privados contemplam um limite muito superior, que ascende a 60 horas semanais. De acordo com um estudo recente sobre as horas de trabalho nas fábricas das cadeias de abastecimento chinesas e tailandesas que fabricam produtos de futebol, 48% dos operários fabris trabalhavam mais de 60 horas por semana. Além disso, a falta de períodos de descanso adequados e de férias anuais pagas é também um problema comum. Segundo o mesmo estudo, 25% dos trabalhadores das fábricas analisadas não receberam nem sequer um dia de folga por cada período de 7 dias. O excesso de horas de trabalho é explicado por uma grande diversidade de fatores. Em particular, existem evidências crescentes de que a redução dos tempos de execução (resultante dos sistemas just-in-time e de produção lean), a procura sazonal e os contratos de aprovisionamento voláteis estão entre os fatores-chave que conduzem a horas extraordinárias excessivas e muitas vezes inadequadamente compensadas nas cadeias de abastecimento mundiais (OIT, 2016, p. 22).

As horas extraordinárias excessivas e inadequadamente remuneradas nas cadeias de abastecimento mundiais são sentidas pelos trabalhadores e, por vezes, tais excessos são formalmente contemplados em códigos de condutas das empresas contrários às normativas da OIT. Indo em direção oposta ao trabalho decente, além das horas extraordinárias excessivas, destacam-se o trabalho forçado e a exploração do trabalhador migrante.

Há de se destacar, por oportuno, que a escravidão moderna na economia mundial é uma preocupação real e atual. As condições de trabalho, horas excessivas e as pressões exercidas sobre os trabalhadores na cadeia de abastecimento “[...] têm levado a motins, greves e até mesmo suicídio dos trabalhadores em vários locais de produção” (OIT, 2016, p. 32).

O Relatório da OIT (2016) sobre o trabalho digno, nas cadeias de abastecimento mundiais, indica os avanços econômicos e sociais aos quais os agentes se submetem em razão da sua participação em mercados internacionais para concretizar o trabalho digno. O avanço econômico é o processo segundo o qual os fornecedores se deslocam para atividades de valor financeiro mais elevado nas cadeias de abastecimento mundiais. Já o social é o processo de realização progressiva do trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais. Teoricamente, o ideal é que o avanço social acompanhe o econômico, uma vez que:

A possibilidade de as cadeias de abastecimento mundiais promoverem o desenvolvimento inclusivo aumenta quando o avanço econômico e o avanço social coincidem, pois, permite que os fornecedores se orientem para uma produção de maior valor acrescentado, assegurando, simultaneamente, condições de trabalho digno (OIT, 2016, p. 38).

O ‘avanço social’ é um novo conceito da OIT e é definido como o processo gradual direcionado para o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais (OIT, 2016). O novel conceito se apoia nos quatro objetivos estratégicos da Agenda para o Trabalho Digno da Organização: emprego, proteção social, diálogo social e direitos no trabalho, de forma indissociável, interdependente e mútuos, bem como nos pilares contidos nos documentos-chaves da OIT: sua Constituição, Declaração da Filadélfia, Declaração sobre direitos fundamentais de 1998 e a Declaração sobre a justiça social de 2008.

Além disso, há de se considerar que o conceito de ‘avanço social’ coincide com o de desenvolvimento para além de crescimento econômico. Este, representa apenas

uma etapa a ser cumprida pelos países, que devem se empenhar para aumentar o volume de suas riquezas internas, sem, entretanto, perder de vista as ideias de redistribuição e de inclusão (FEITOSA, SILVA, 2012). A produtividade é importante para o crescimento econômico, todavia, não pode ser alcançada em detrimento dos direitos fundamentais laborais daquele que é o principal responsável pela produção de riqueza e não a usufrui plenamente: o trabalhador.

A análise conjunta de todos os fenômenos multidimensionais presentes na sociedade se aproxima cada vez mais do ideal de desenvolvimento, sendo esse entendido em sentido plural e não confundido com, tão somente, crescimento econômico. É a mesma lógica do conceito de 'avanço', pois este só existirá no trabalho decente quando o fator econômico estiver imbricado com o social. Da mesma maneira, só haverá desenvolvimento amplo e inclusivo quando houver a efetividade de direitos fundamentais (especialmente laborais) para além do crescimento econômico.

Nesse liame de compreensão, a necessidade da imbricação entre avanço econômico e social com vistas ao trabalho digno é importante em razão de existirem evidências sólidas de que o avanço econômico pode conduzir ao social, todavia, essa relação não é automática, já que o avanço econômico pode acontecer sem o respectivo avanço social⁸⁴.

Diversos e diferentes programas e estruturas evoluíram para permitir governar determinados aspectos das operações de cadeias de abastecimento mundiais (OIT, 2016). Assim, os métodos e as iniciativas de governação pertinentes para a promoção do trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais podem ser classificados em quatro categorias, em função dos principais intervenientes: 1. a governação pública através do Estado, 2. a governação privada liderada por empresas, organizações de empregadores ou associações industriais, 3. iniciativas de parceiros sociais e 4. iniciativas multilaterais (OIT, 2016).

⁸⁴ Um exemplo de avanço econômico que não foi acompanhado pelo avanço social é a cadeia de abastecimento mundial do setor da pesca, na qual as empresas principais externalizam as atividades de transformação simples (tais como descabeçar, eviscerar e escamar). A Tailândia se tornou um importante país de transformação de produtos pesqueiros, tanto a partir de matérias primas nacionais como importadas, que cumprem as rígidas normas sanitárias e de higiene estabelecidas para o comércio internacional. Contudo, este avanço econômico tem sido acompanhado por um sério enfraquecimento dos direitos laborais, especialmente para os trabalhadores migrantes. Diversos relatórios revelam uma série de explorações e práticas abusivas, incluindo o trabalho infantil e o forçado, em toda a cadeia de abastecimento (OIT, 2016, p. 32-33).

A governação pública se trata do dever do Estado de fazer cumprir as leis e os regulamentos nacionais do trabalho e implementar as Convenções internacionais do trabalho ratificadas. Isso inclui as funções de administração e inspeção do trabalho, bem como o controle de aplicação das normas, tais como a resolução de litígios e a condenação dos infratores.

Para além da governação pública, há, concomitantemente, a governação privada. Esta perpassa os programas de responsabilidade social corporativa e controle da conformidade (*compliance*) através de códigos de conduta empresariais, auditorias, sistemas de certificação e outras estratégias para melhorar a conformidade no quadro da gestão da cadeia de abastecimento.

Para a OIT (2016), as empresas principais (matrizes) determinam abordagens de governança privada em relação à conformidade nas cadeias de abastecimento nacionais e mundiais. A responsabilidade social empresarial é habitualmente utilizada como “[...] o termo mais amplo para a autorregulação dos assuntos sociais, ambientais ou econômicos das empresas” (OIT, 2016, p. 47).

As Iniciativas Privadas de Conformidade (IPC) são mecanismos privados estabelecidos voluntariamente pelas empresas principais ou por grupos de empresas para monitorizar a conformidade com os códigos de conduta ou outras normas específicas (OIT, 2016). Podem incluir códigos de conduta e auditoria social, iniciativas de certificação ou outros mecanismos de autoavaliação, como o Pacto Global das Nações Unidas, mencionado no segundo capítulo. Muitas dessas iniciativas foram estabelecidas para responder às preocupações levantadas pelos sindicatos e pela sociedade civil. São mais comuns nos setores onde a imagem da marca internacional é mais sensível às pressões dos sindicatos, dos consumidores e das ONG (OIT, 2016).

O que a OIT (2016, p. 47) nomeia de “[...] preocupações levantadas por sindicatos, sociedade civil, consumidores e ONGs”, Teubner (2020) denomina de pressões de aprendizado externas, que servem para monitorar os códigos de condutas e verificar suas reais aplicações e consequentemente criar uma estrutura auto limitativa (*compliance*) realmente eficiente na empresa.

Conforme a OIT (2016, p. 48), no Relatório sobre trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais, as iniciativas privadas de conformidade com a legislação podem até fazer referência às Convenções e instrumentos da OIT, mas a investigação realizada demonstra que não conseguem assegurar direitos legítimos, tais como a

liberdade sindical, a negociação coletiva e a não discriminação. Mesmo quando os direitos legítimos laborais estão claramente incluídos nos códigos de conduta das ETNs, a sua aplicação é difícil de ser medida e monitorizada e, muitas vezes, as auditorias sociais privadas não conseguem detectar violações relacionadas a não discriminação, à liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva.

Outra questão importante quanto às IPC é que não se permite uma responsabilização, haja vista não existirem procedimentos inclusivos que fomentem a participação dos trabalhadores ou a divulgação pública de informações (os relatórios, por exemplo). Os trabalhadores não participam na concepção das IPC (*compliance*) perdendo a oportunidade de validar ou comentar relatórios ou influenciar na tomada de decisões. Por exemplo, quando as auditorias são realizadas, muitas vezes os trabalhadores atípicos e subcontratados (terceirizados, por exemplo) não são consultados ou eles próprios hesitam em expor preocupações por temerem perder seus empregos (OIT, 2016).

Para corroborar essas informações, importante trazer à baila um estudo da OIT (2016) sobre as indústrias de calçados e vestuários e a necessidade de coordenação e cooperação entre empresas principais e seus contratantes a nível nacional. A partilha de informação e uma abordagem colaborativa são condições essenciais para o sucesso de uma iniciativa privada de conformidade com a legislação.

A colaboração poderia incluir estratégias de reforço de capacidades, tais como o fornecimento de diretrizes e de materiais de formação, a realização de auditorias conjuntas e a revisão das atividades dos fornecedores. Além disso, as iniciativas privadas de conformidade com a legislação mostraram ser mais eficazes nos casos em que o código se encontrava integrado nas estruturas de gestão das empresas principais, complementado pela presença de sindicatos nos locais de trabalho e pela aplicação da legislação nacional (OIT, 2016).

Em consonância com a OIT (2016), os programas de governação privada que visam à promoção dos direitos laborais são muito menos comuns nas cadeias de abastecimento entre empresas. Os códigos de conduta e respectivos mecanismos de supervisão e implementação são, muitas vezes, mencionados nos acordos contratuais entre compradores e fornecedores.

Em alguns casos, as iniciativas privadas de conformidade com a legislação e os códigos incluem as Convenções fundamentais da OIT e a conformidade com os regulamentos laborais. No entanto, muitos outros são menos específicos. Alguns

códigos podem prever sanções econômicas como a rescisão de contrato ou outros meios para garantir a conformidade. No entanto, o alcance das medidas de sanção à disposição das empresas é relativamente limitado quando comparado com o poder regulamentar de um governo.

As empresas privadas poderão estar interessadas na conformidade imediata como parte da sua gestão de riscos, enquanto as instituições públicas, motivadas por objetivos de políticas públicas mais alargados, deveriam conceber políticas de regulamento para promover tanto a prevenção como a aplicação da legislação (OIT, 2016).

Dessa maneira, nota-se que o modelo de conformidade utilizado nas empresas privadas transnacionais é o da gestão de riscos baseada na tradição originária americana, caracterizada pela não preocupação com o cumprimento da obrigação (legislação), mas sim, na avaliação dos riscos serem menores que o impacto gerado pela legislação.

Nesse modelo de *compliance* baseado nos riscos, analisa-se se seria mais vantajoso para empresa *to be or not to be* em *compliance*, ou seja, burlar a legislação e conseguir determinada vantagem. No entanto, o grande problema reside na naturalização desse ilícito, uma vez que a empresa deliberadamente agirá contra a legislação ou norma, apostando numa vantagem maior.

Na seara laboral, algumas empresas já calculam um risco trabalhista (uma ação trabalhista, por exemplo) como absorvível pela gestão de riscos e pelo programa de *compliance*. Assim, é mais vantajoso para algumas empresas praticar um ilícito trabalhista, em razão da gestão de riscos. Essa é a lógica da tradição americana que foge da lógica jurídica do lícito/ilícito e da tradição incorporada à legislação brasileira baseada na ideia de ‘conformidade’ e prevenção.

Ao falar das cadeias de abastecimento globais no mundo, interessante destacar que, segundo a OIT (2018, p. 8), no Brasil, prioritariamente, acontece por meio de exportação de *commodities* agrícolas e minerais. O Brasil sofre também os desafios trazidos pelas tendências mundiais na produção industrial e na especialização dos serviços, segundo a OIT (2018). Esses desafios se somam à necessidade de revitalização da indústria nacional, diante da diminuição da participação das atividades da indústria da transformação em torno de 10% do PIB em razão das diversas crises econômicas perpassadas (OIT, 2018).

Em um país tão complexo como o Brasil, vários são os fatores capazes de romper os fios da malha do tecido social: trabalho infantil, forçado, discriminação no emprego, ausência de proteção social e toda ameaça à liberdade sindical e de associação. Tudo isso impede que se alcance um patamar adequado de trabalho decente.

No Brasil, em relação à proteção do trabalho digno, a OIT se preocupa com a erradicação do trabalho forçado, escravo e infantil, uma vez que, ao longo de 10 anos, aproximadamente 50 (cinquenta) mil trabalhadores foram resgatados em situação de escravidão moderna. A flexibilização das formas de trabalho e contratação, em especial a ‘pejotização’⁸⁵, substituem o vínculo de emprego formal e tratam pessoas físicas como jurídicas.

No ano de 2017, no Brasil, a taxa média de desocupação⁸⁶ registrada foi de 12,7%, a maior da série histórica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que começou em 2012, com o desemprego alcançando, em média, 13,23 milhões de pessoas da força do trabalho, sendo o número mais elevado desde 2012 (OIT, 2018, p. 9). Dessa maneira, analisando o panorama do futuro do trabalho no Brasil, o cenário não é animador quando se veem os dados constantes nos referidos Relatórios. Além da taxa de desemprego mais elevada (e crescente) em 2017, outra questão preocupante levantada pela OIT no Relatório sobre o futuro do trabalho no Brasil (2018) diz respeito à representação do trabalho ser pouco ativa, somando-se apenas (12 doze) mil sindicatos entre categorias econômicas e profissionais.

A OIT (2018), preocupada com o futuro do trabalho no Brasil, expôs que possui grandes desafios, especialmente na criação de sistemas de normalização, códigos de conduta voluntários, iniciativas de responsabilidade social, mecanismos de certificação e acreditação mais robustos e eficazes para proteção dos trabalhadores. A OIT, portanto, coloca a responsabilidade social corporativa e o *compliance* como possíveis soluções para o futuro do trabalho no Brasil.

Novas dinâmicas produtivas incluem contratações e subcontratações por empresas mães/matrizes, fragmentações crescentes da cadeia de produção, dificultando a responsabilização jurídica das empresas que se beneficiam da força de

⁸⁵ Trata-se do ato de descaracterizar o vínculo empregatício regido pela CLT ao contratar uma pessoa física como se fosse jurídica para a prestação de serviços.

⁸⁶ Taxa medida pelo IBGE com base na PNAD contínua. A taxa de desocupação é a porcentagem de pessoas na força de trabalho que estão desempregadas (IBGE, 2021).

trabalho dispersa em múltiplas prestadoras de serviços, terceirizações, subcontratações, dentre outros (OIT, 2018).

Outro desafio, quanto à efetividade do trabalho decente, se refere à territorialidade, no que tange à atuação de empresas transnacionais em um mundo globalizado, com produção que se torna desprovida de uma localização única, trazendo dificuldade para o estabelecimento de qual legislação seria aplicada e em qual jurisdição poderá ser responsabilizada (OIT, 2018). A opacidade do empregador real não deve obstar a busca pelo estabelecimento de modelos facilitadores de responsabilização jurídica, e não apenas de responsabilidade social das empresas (OIT, 2018).

Em relação ao Brasil, importante destacar as recentes modificações havidas na estrutura das relações de trabalho após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que alterou a CLT, a fim de adequar a legislação laboral às novas relações de trabalho. De acordo com Cecato e Silva (2019, p. 215), o novo modelo implantado com a denominada reforma, ao menos retoricamente, privilegia as relações coletivas, ou seja, aparentemente o ‘negociado’ ficará acima do ‘legislado’, todavia, “[...] recorre-se, indubitavelmente, ao discurso de flexibilização” ao relegar a um plano subsidiário o recurso à forma contratual quase-pública construída no curso de décadas por conta de representar, atualmente, um empecilho ao desenvolvimento das atividades produtivas.

A Declaração da OIT de 1998 sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho evoca o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva como um dos princípios fundamentais no trabalho e, ainda, o diálogo social é parte dos pilares que sustentam o conceito de trabalho decente. Nesse sentido, Cecato e Silva (2019, p. 230) asseveram que a redução dos custos da produção, a partir da precarização da condição de labor dos trabalhadores, “[...] não se adequa, decerto, à razão de ser do direito fundamental ao trabalho digno” e que as negociações devem ser realizadas no plano das entidades sindicais e não por via da “[...] micronegociação indiscriminada (flanco que se abre à exploração sem medidas)”.

Outrossim, a responsabilidade social empresarial é habitualmente utilizada como “[...] o termo mais amplo para a autorregulação dos assuntos sociais, ambientais ou econômicos das empresas” (OIT, 2016, p. 47). Nesse sentido, a responsabilidade social das empresas são normas voluntárias que estabelecem, também, condutas não voluntárias e monitoradas pela própria empresa. Não há obrigatoriedade no instituto

da responsabilidade social e não há governança (pública ou privada) adequada para essa dominação e poder (principalmente econômico) das empresas transnacionais.

4.3 REESTRUTURAÇÃO DO SISTEMA ALIADA À EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS LABORAIS?

A palavra crise é sinônima de mudança súbita ou momento difícil. Ao analisar o contexto econômico, social e ambiental hodierno, verifica-se que o panorama de desequilíbrio permeia os setores acima elencados e ainda se espalha por outros, como cultura, política e moral, por exemplo. Ao aprofundar os estudos sobre a evolução das diversas crises, atenta-se para o reconhecimento de que a crise econômica tem proporções planetárias, pois não atinge apenas determinado Estado ou região, mas repercute no restante do mundo em razão da intensificação da globalização. Além desse efeito, a crise econômica agrava as demais crises como a social (tendo o trabalho como principal fator) e a ambiental.

Para Leff (2006, p. 345), vive-se o tempo da “crise das crises” em que há retroalimentação de uma crise interferindo em outra crise subsequente, ou seja, os matizes da crise não só revelam a crise desse modelo econômico ultraliberal vigente como também uma “crise da civilização” que a compõe. Já Morin (2016) considera que a atual crise econômica não é apenas econômica e está ligada a outras crises. Há, na verdade, para o referido autor (2016), uma crise geral da humanidade que vai assumindo formas diferentes. As reestruturações dos sistemas e consequentes evoluções alcançaram um patamar paradoxal da crise de uma humanidade que não é mais humana.

A economia mundial não possui nenhuma regulação e as crises que se sucedem desde 2008 demonstram essa fraqueza na contenção. Morin (2016) infere que o capitalismo financeiro é mais poderoso do que os Estados e basta, por exemplo, que uma agência de classificação de risco privada reduza a nota dos Estados Unidos da América, para que o pânico tome conta da bolsa de valores e os outros Estados estremeçam e se tornem incapazes de regular e debelar. Tem-se, assim, uma crise generalizada.

Teubner (2020, p. 25-26) analisa que, com o surgimento de regimes transnacionais, especialmente as corporações transnacionais, há uma evolução fincada na globalização, porque os processos de poder (código de sistema da política)

migraram para as mãos de atores coletivos privados. Se para Teubner (2020) a globalização é o ponto inicial (e principal) para entender as reestruturações e evoluções dos sistemas, Morin (2016) também a considera importante para entender o mundo, o qual sempre possui novas ameaças através de processos que aceleram e se agravam, e a globalização o conduz para catástrofes. A solução encontrada para Morin (2016), no que diz respeito ao atual panorama de crise e catástrofe, é ‘globalizar’ e ‘desglobalizar’ ao mesmo tempo. Ou seja, continuar apenas com tudo que foi positivo advindo do processo globalizante.

Morin (2016) compara o paradoxo da globalização com o do desenvolvimento, verificando que ambos são processos semelhantes, pois é preciso ‘envolver’ e ‘desenvolver’. O desenvolvimento que se refere ao crescimento econômico, tecnológico e material tem grandes virtudes e defeitos, pois há destruição dos laços de solidariedade, crescimento da corrupção, e nem sempre crescimento econômico aliado à fruição de direitos fundamentais. Entretanto, é preciso tomar os pontos positivos do desenvolvimento e conservar o ‘envolvimento’, ou seja, cultura, identidade, desenvolvimento plural.

O crescimento econômico é importante para o progresso e degrau para se atingir o desenvolvimento, mas não pode ser confundido com este. O desenvolvimento é um fenômeno que abrange muito além do aspecto meramente econômico. A ideia de crescimento econômico é movida pela inesgotabilidade dos recursos naturais e aumento crescente da renda global, enquanto o desenvolvimento, como afirma Feitosa (2012), é processo que se conjuga em sentido plural no espaço transfronteiriço, interinstitucional e voltado para as gerações futuras.

Não poderia, portanto, o desenvolvimento ser confundido com o crescimento econômico. Nesse embate entre o crescimento econômico e o desenvolvimento, Jacobs (2001, p. 68) confronta desenvolvimento e expansão: “[...] desenvolvimento é mudança qualitativa, expansão é quantitativa e os dois estão intimamente vinculados, mas não são a mesma coisa”.

O conceito de bem-estar para Morin (2016) não está materializado no conforto, objetos ou riquezas, mas no bem viver do ser humano, sendo útil, saudável e feliz. Desenvolvimento é a efetivação de direitos fundamentais. Ou ainda, como assere Sen (2005), sinônimo de liberdade.

A partir dessas constatações, cumpre elaborar alguns questionamentos no sentido de direcionar, de maneira crítica, o presente trabalho. Nesse sentido, os

sistemas se reestruturam e evoluem em direção ao desenvolvimento? Bem-estar e gozo de direitos humanos e fundamentais são realidades ou ilusões do sistema? As empresas transnacionais, na cadeia de abastecimento mundial para além do discurso ético, têm responsabilidade verdadeiramente social?

Teubner (2020) pontua que, no decurso da globalização, surgiram novos sujeitos constitucionais transnacionais caracterizados pela desestatização, alto grau de fragmentação e autonomia, e, ademais, pela concentração em regimes funcionais. Dessa maneira, apesar das massivas objeções por parte dos constitucionalistas tradicionais não se pode negar a necessidade de se reconhecer as numerosas ordens transnacionais como estruturas constitucionais.

Sob esse enfoque, Teubner (2020) enumera três passos para se adequar às realidades globais atuais: (1) o Estado Nacional não é o único sujeito constitucional possível; (2) a fragmentação de processos constitucionais que ocorre nos diversos regimes funcionais é, hoje, uma realidade; (3) não são apenas as coletividades políticas em sentido estrito que são aptas a assumir um caráter constitucional, mas também o são os sistemas sociais parciais diversos. Dessa maneira, as empresas transnacionais (sistemas sociais parciais) assumem um caráter constitucional na realidade global atual.

Segundo Teubner (2020), os sistemas sociais parciais, como as empresas transnacionais, por exemplo, devem satisfazer às exigências de um conceito material de constituição. E, as novas constituições globais empresariais emergentes assumem dois objetivos: romper os acoplamentos estruturais fortes das empresas transnacionais com a política e o direito dos Estados Nacionais e, na medida em que seja necessário para uma rede global de comunicações funcionais específicas, construir estruturas de Estado de Direito.

Diante de processos de ‘desequilíbrios dinâmicos’, atingiu-se um ponto de virada após uma longa fase constitutiva, e agora, em vez de normas constitucionais constitutivas, são requeridas normas limitativas e as instituições se tornam indispensáveis para combater os perigos horizontais à integridade (TEUBNER, 2020). Ou seja, após a percepção constitucional moderna de que os sistemas sociais parciais, por exemplo, as empresas transnacionais, assumem caráter constitucional na realidade pós-moderna, agora, urge a necessidade de normas constitucionais limitativas de atuação. Já tendo ocorrido a fase constitutiva, pois as empresas transnacionais já são uma realidade, agora, imperiosa se faz a fase limitativa.

É possível notar que, apesar das discordâncias nas análises sociológicas nas tradições de Karl Marx (leis do movimento do capital), Max Weber (racionalização das esferas da vida) e Niklas Luhmann (diferenciação funcional), todas elas convergem no sentido das energias destrutivas que são geradas pela orientação funcional unilateral de cada setor social gerando como uma compulsão inevitável ao crescimento próprio (TEUBNER, 2020). A partir desse pensamento de Teubner (2020), é possível questionar: como impedir crescimento socialmente danoso? Como impedir que as empresas transnacionais evitem a compulsão pelo crescimento patológico em detrimento de direitos humanos e fundamentais?

Conforme Teubner (2020, [s/p]), a resposta é uma “constitucionalização híbrida” através de forças sociais externas (normatizações jurídicas e contrapoder da sociedade civil) gerando uma pressão tão massiva sobre os sistemas funcionais expansionistas que são criadas autolimitações internas que realmente funcionam. Assim, há diferenciação interna nos sistemas sociais, por exemplo: empresas (âmbito organizacional-profissional) e consumidores (âmbito espontâneo) (TEUBNER, 2020).

Logo, respondendo ao questionamento acima proposto, de como impedir um crescimento patológico e maléfico das empresas, Teubner (2020) afirma que é necessária uma mudança da estrutura interna das empresas forçada externamente por parlamentos, governos, sindicatos, movimentos sociais, ONGs, Organizações e meios de comunicação em massa para limitar as compulsões de crescimento excessivas e os danos ao ambiente das empresas vinculadas às tendências especulativas. Uma constituição empresarial sustentável exigiria da política empresarial uma consideração de necessidades de seu ambiente – ou seja, da natureza, da sociedade e dos seres humanos – que seja acompanhada de implementações internas e controle externos.

Especificamente no âmbito do trabalho, Teubner (2020) aduz que devem se encontrar arranjos que, devido às pressões externas baseadas em contrapoder – sejam elas provenientes do Estado, sindicatos, Organizações (como a OIT) e ONGs, levem a que mecanismos de monitoramento abrangentes e transparentes sejam combinados de tal forma que superem as causas de condições de trabalho deploráveis.

Nesse desiderato, os sistemas se autorreproduzem e, especialmente no contexto de globalização, os sistemas sociais parciais (empresas transnacionais) necessitam de pressões externas para alterarem suas constituições internas e

evitarem o crescimento patológico e desmedido em detrimento de direitos fundamentais laborais.

Num contexto em que o Estado no âmbito internacional não possui o poder outrora sentido (balança entre capital e trabalho), as empresas transnacionais dominam a economia (as cadeias produtivas) e a política no direito internacional. Além disso, a ação direta das potências militares e econômicas, ao lado das agências multilaterais, pressionam os países para a adoção de agendas de liberalização dos mercados, de desregulamentação e de abertura comercial e financeira (OIT, 2018).

Desse modo, será que as pressões externas são capazes, por si só, de causarem a criação de estruturas auto limitativas capazes de efetivamente garantir direitos fundamentais, especialmente laborais? Na verdade, a governança privada constrói um discurso que diz incluir a sociedade através de mecanismos de engajamento preocupados com *stakeholders* (trabalhadores, por exemplo), sendo uma das vulnerabilidades o controle direto ou indireto pela própria empresa (OIT, 2018).

Nesse norte de ideias, a OIT (2018) estabelece que o maior risco é a de que a participação da sociedade, e principalmente, dos trabalhadores seja uma farsa, sobretudo se não houver reconhecimento da organização que dentro do marco legal representa os trabalhadores. Assim, o respeito aos pilares do programa de *compliance* é importante para direcionar a preocupação corporativa, desde a alta administração até as políticas e normas de condutas, alinhadas e elaboradas pelos *stakeholders* (trabalhadores).

A OIT vem se renovando a cada ano desde 1919 e consolidando no âmbito internacional seus princípios oriundos de Convenções e Declarações, cujo paradigma é o trabalho digno. Através da característica do sistema tripartite, tem a oportunidade de dialogar com os três setores envolvidos na relação laboral: empregadores, trabalhadores e governo, sendo este último um importante elo para ratificação e implementação de normas nacionais.

Apesar do mandato internacional e da importância da OIT no cenário de proteção ao trabalhador e defesa de direitos humanos, através de uma Agenda de Trabalho Decente, faltam-lhe mecanismos consolidados de sanção às empresas violadoras de direitos fundamentais laborais. Corroborando essa afirmação, Cecato (2006) afirma que, apesar de todos os esforços envidados pelos diretores e equipes da OIT, não há como a referida Organização (em razão de sua natureza) exercer

poder de efetiva sanção, haja vista, sanção efetiva, em escala internacional, envolver o comércio. Assim:

Vale enfatizar que a autoridade moral da OIT, enquanto guardiã universal dos interesses do trabalhador, é mundialmente reconhecida. Entretanto, o poder de sanção da Organização é nitidamente frágil, condição que limita sua capacidade de assegurar a aplicação do conteúdo da Declaração nos ordenamentos internos dos Estados-Membros, assim como reduz a possibilidade de negociar outros que, efetivamente, promovam a dignidade do trabalhador. Com efeito, a sanção reduzida ao constrangimento de ordem moral não se sobrepõe ao interesse dos grandes aglomerados econômicos que exercem hegemonia sobre os Estados (CECATO, 2007, p. 366).

Dessa maneira, sobreleva-se a impossibilidade de sanções efetivas por parte da OIT, tendo em vista apenas possuir constrangimento de ordem moral e programas de apoio ao trabalho decente, sem que haja efetiva responsabilização por parte da empresa violadora. Do mesmo modo, cumpre lembrar a falta de promoção e implementação de um tratado internacional sobre direitos humanos e empresa que trate da matéria (como já visto no segundo capítulo).

Ademais, uma possível solução para a efetivação dos direitos fundamentais em meio às reestruturações dos sistemas, globalização e liquidez das instituições, vai no sentido de desenvolver mecanismos de diligência (*due diligence*) social e ambiental nas empresas, consistente na verificação das atividades, do contexto, dos *stakeholders* potencialmente ou efetivamente impactados e os pontos críticos, colocando a sociedade como protagonista nesse processo (OIT, 2018).

No entanto, não existem soluções prontas no âmbito da governação mundial (pública ou privada) para a efetivação dos direitos fundamentais laborais, especialmente em um momento de crise econômica, financeira, política, moral e de saúde pública (Covid-19), no qual o princípio fundamental e pioneiro da OIT de que o trabalho não deve ser mercadoria⁸⁷ é inabalável e inafastável.

4.4 URGÊNCIA NA EFETIVAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

As sociedades entraram em um grau de complexidade imensurável (sociedade global ou mundial) em que os sistemas sociais parciais, inclusive o Direito, não

⁸⁷ O trabalho não é mercadoria, porquanto a energia despendida na sua concretização não se dissocia da pessoa humana que a detém (CECATO, 2007, p. 368).

possuem origem apenas no Estado, mas passam a ter possibilidade de nascer e evoluir em outras situações, não necessariamente oriundas da tradição clássica estatal. Este fenômeno é conhecido como policontextualidade.

Com a globalização, o capital mundial começa a ultrapassar a esfera do local/regional e a não necessitar apenas das estruturas estatais para o seu desenvolvimento. Surgiram, assim, as redes transnacionais no século XX e foram tomando proporções nunca imaginadas. Atualmente, por exemplo, as relações são tão pulverizadas e líquidas que as grandes empresas já possuem mais poderio econômico e político do que alguns Estados, como por exemplo, o *facebook*.

O direito internacional público é incapaz de promover uma regulamentação efetiva por meio dos organismos que o compõe no sistema mundial. A partir dessa impotência mundial de se autocontrolar, surge a ideia de autorresponsabilidade ou autocontenção (advindos de uma ideia mais profunda e antiga de *accountability*) como condição de sobrevivência desses sistemas globais.

Apesar de não ser obrigatória e nem vinculativa, a ideia de responsabilidade social corporativa como uma forma de autocontenção do próprio sistema auxilia na manutenção da coesão social, protege a integridade de outros sistemas sociais e a autopreservação do sistema. Para Teubner (2020), existem sistemas sociais transnacionais que são configurados através de dois movimentos: primeiro, a auto fundação constitutiva por meio da comunicação, ou seja, discursos políticos, econômicos e científicos, por exemplo, gradualmente foram se especializando, fecharam-se e começaram a operar num fechamento operacional ou fechamento de primeira ordem.

Tal fechamento se torna completo quando há um acoplamento estrutural com o Direito, pois é ele que concede a forma (programa). Assim, Teubner (2020) afirma que existem regimes constitucionais transnacionais e que, à luz da teoria dos sistemas, operam como se fossem regimes jurídicos, inclusive mais fortes do que os próprios regimes jurídicos estatais.

Associada à problemática do poderio das empresas transnacionais no mundo pós-moderno, qual seja, a limitação de seu crescimento patológico e insustentável, Teubner (2020) também se preocupa com uma consequência desse fato: a ineficácia dos direitos humanos e fundamentais para além do estado nacional. Dessa forma, dentro dessa visão de discurso, Teubner (2020) questiona: direitos fundamentais valeriam dentro desses regimes também contra atores privados, ou seja, existiria

eficácia em relação a terceiros ou eficácia horizontal de direitos humanos transnacionais?

Um exemplo é a cadeia jurisprudencial dos tribunais arbitrais transnacionais da *lex mercatória*, dos tribunais arbitrais de investimentos e dos painéis de internet da ICANN (Internet Corporation for Assigned Names and Numbers – Corporação da Internet para Nomes e Números Atribuídos). Teubner (2020) demonstra que esse *standard* concreto de direitos fundamentais é positivado para cada regime em um processo juridicamente coordenado e que foi construído por meio de regulamentação privada.

Essa rede é percebida como se solidificasse um sistema jurídico global transnacional e sem que necessariamente esteja adstrito aos direitos fundamentais já positivados e consagrados internacionalmente e nacionalmente. Dessa maneira, Teubner (2020) entende que a verdadeira decisão de validade são os próprios tribunais arbitrais que tomam quando tem que escolher entre distintos *standards* de direitos fundamentais e determinar qual direito fundamental possui força vinculante naquele regime específico. Nesse sentido:

Escandalização por meio de movimentos de protesto, ONGs e dos meios de comunicação em massa são para os direitos fundamentais parte desse processo de construção jurídica de fato, quando as normas resultantes da escandalização são, por meio de normatização secundária, integradas ao sistema jurídico global, que vai bem além do direito estatal e também compreende o direito social (TEUBNER, 2020, p. 371).

Nesse processo de determinar qual direito fundamental, de modo privado e unilateral, os regimes transnacionais contribuem para o gradual e contraditório desenvolvimento de uma “*common law* transnacional dos direitos fundamentais”, ou seja, numa constituição material global. Consoante Teubner (2020), o termo ‘*common law constitution*’ descreve o processo mediante o qual direitos fundamentais são positivados nos regimes transnacionais públicos e privados em um processo decisório reiterado, o qual tem lugar entre as decisões dos tribunais arbitrais, nacionais, dos contratos entre atores privados, da normatização social e das ações de escandalização de movimentos de protesto e ONGs.

A articulação desses direitos fundamentais acontece em dois níveis: inclusivo e excludente. O primeiro faz com que o discurso dos direitos fundamentais inclua aqueles que estão excluídos das vias de desenvolvimento e a eficácia horizontal dos

direitos sociais, em sua função excludente (defesa), acontece no âmbito transnacional, especialmente nos atentados a direitos fundamentais cometidos por empresas multinacionais e levados aos tribunais.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais no plano de defesa não acontece entre Estado e indivíduo (eficácia vertical). Hoje, direitos fundamentais não defendem apenas a relação da pessoa com o Estado, mas servem para defender também a integridade dos sistemas. Será que há urgência na positivação de direitos humanos e fundamentais em caráter global?

Como foi visto, os sistemas sociais parciais na sociedade evoluem e alteram suas estruturas⁸⁸ e, nessas graduais e múltiplas autopoíesis, pode findar num resultado negativo, patológico e contrário à sustentabilidade, por exemplo. Assim, é fundamental que aconteçam autolimitações para preservação da integridade dos sistemas parciais autônomos visando diminuir a probabilidade de efeitos perversos.

À luz dessa compreensão, os direitos fundamentais positivados no âmbito dos Estados nacionais, os direitos humanos contidos nos documentos das Organizações Internacionais (a exemplo da OIT e ONU), as pressões exercidas pelas ONGs e sociedade civil, movimentos sociais, sindicatos, formam, como afirma Teubner (2020), uma *common law* transnacional dos direitos fundamentais laborais. Todavia, a crítica recai justamente na efetividade.

O sistema econômico ainda predomina sobre os demais sistemas e o resultado é o não seguimento dessa “*common law* transnacional”, ou, ainda pior, a escolha de qual direito fundamental utilizar para determinado acontecimento. Ou seja, a *common law* internacional é constituída pelo livre arbítrio do sistema econômico, apesar de ser influenciada pelas pressões de aprendizado acima mencionadas.

Todo esse arcabouço normativo de cunho internacional e protetivo de direitos humanos, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU), Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 (OIT), Declaração sobre Justiça Social para uma globalização equitativa de 2008 (OIT), dentre outras pertencentes à *soft law* e que servem como bases normativas para sustentar um instituto de Responsabilidade Social Corporativa em Matéria de Direitos Humanos (RSCDH) funcionam como pressões de aprendizado.

⁸⁸ Como afirma Maturana, a organização é essencial, logo, imutável. O que pode ser alterado é a estrutura, ou seja, as estruturas são variáveis.

E qual perigo a situação acima (*common law transnacional*) apresenta? A resposta é advinda do interesse privado. É o desejo da grande empresa que prepondera sobre qual direito fundamental irá ser reconhecido naquela situação, em nível internacional. A problemática existe tanto no âmbito privado de atuação das empresas transnacionais quanto na *lex mercatória*, por exemplo. Em tribunais arbitrais privados internacionais, a lógica não é de preservar a cartilha fixa dos direitos humanos, pois a escolha acontece livremente em cada pronunciamento arbitral distinto e a decisão de qual *standard* de direito fundamental terá validade depende do interesse meramente privado (especialmente guiado pelo fator econômico).

Tem-se uma ordem pública transnacional, mas não uma ordem de direitos fundamentais uniforme no âmbito internacional. Quais direitos fundamentais devem prevalecer no mundo global? O direito americano, chinês, brasileiro? Dentro da sociedade global, muitas novas constituições materiais estão surgindo. Assim, como a teoria constitucional vai conseguir gerir sua tradição de constituições continentais (formais) e readequá-la para o contexto contemporâneo? Teubner (2020) pontua que, dentro da sociedade global, uma multiplicidade de constituições civis fora das políticas institucionalizadas está surgindo.

Outrossim, o conceito de policontextualidade é muito presente quando se analisam os surgimentos de diversos fragmentos constitucionais, ou seja, esse processo de constitucionalização (em âmbito material) dos sistemas parciais sociais e suas respectivas constituições não acontece de maneira unitária ou uniforme. A tendência não é que aconteça de forma unitária uma constituição global cobrindo todas as diferentes áreas da sociedade, mas o surgimento de uma multiplicidade de subsistemas autônomos na sociedade mundial (TEUBNER, 2020).

Em razão desse mundo complexo, contingente e improvável, a preocupação reside no fato da proteção do ser humano e sua dignidade através da efetivação de direitos humanos e fundamentais, protetores da dignidade da pessoa humana em primeira escala. São os direitos humanos e fundamentais que alçam o ser humano ao patamar de sujeito de direitos; são, portanto, direitos essenciais, inseparáveis e inerentes ao ser humano.

A sociedade pós-industrial moderna permitiu a concentração do poder econômico nas mãos de atores privados, como as empresas multinacionais. Estas ganham mais poder e influência em todo mundo, revelando duas faces negativas:

incapacidade de os governos regularem o comportamento (gerando, por vezes, dependência) empresarial e a fraqueza em relação aos direitos humanos.

Em razão dessa tese dos fragmentos constitucionais sociais, atenta-se para o fato de que o sistema econômico, ao final do dia, predomina acima dos demais e os discursos sustentáveis não são efetivamente vias de trabalho decente. Talvez possam ser vias indiretas, mas essa não é a opção imediata das empresas, apesar da proatividade de muitas delas. As empresas ainda não atingiram o grau máximo de sustentabilidade e efetividade de direitos humanos, vide as velhas-novas questões e escândalos envolvendo trabalhadores e empresas multinacionais⁸⁹. Vive-se, atualmente, numa economia de mercado, capitalismo de vigilância⁹⁰, capitalismo de plataforma⁹¹, *gig economy*⁹² ou capitalismo de *stakeholder*⁹³? São muitas nomenclaturas para o tipo de capitalismo vivido e, apesar de cada uma delas ser interessante e tratar determinada especificidade, nenhuma consegue abarcar com profundidade (e realismo) todas as características do atual capitalismo.

No capitalismo de *stakeholder*⁹⁴ é interessante destacar que as empresas buscam a criação de valor a longo prazo, levando em consideração as necessidades de todas as partes interessadas e da sociedade em geral (SCHWAB, 2021)⁹⁵. Nesse sentido, coadunando com esse ideário de capitalismo de *stakeholder*, o Manifesto de Davos (Fórum Econômico Mundial), em 2020, tratou sobre o objetivo universal de uma

⁸⁹ Citem-se os casos da rede de supermercados francesa, no Brasil: em 2020, um cliente foi espancado até a morte por seguranças da empresa em Porto Alegre-RS. Em Recife, um empregado morto foi coberto por guarda-sóis e cercado por caixas para que a loja funcionasse normalmente, tendo o corpo permanecido no local por 12 horas. No Rio de Janeiro, uma consumidora foi surpreendida ao se deparar com a frase: “só para branco usar”. Em 2019, a 5ª Vara do Trabalho de Osasco-SP identificou condições consideradas degradantes através do controle da ida ao banheiro dos empregados; dentre os mais significativos exemplos. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2020/11/20/interna_nacional,1208189/confira-outros-seis-casos-de-violencia-no-xxxx.shtml. Acesso em: 12 mar. 2020.

⁹⁰ Ou *surveillance capitalism*. Este termo foi criado e impulsionado pela acadêmica Shoshana Zuboff e significa um novo tipo de capitalismo, cujo objetivo é a captura e monetização de dados adquiridos por vigilância. Ou seja, atores corporativos motivados pela obtenção de lucro e/ou a regulamentação do comportamento humano em detrimento da privacidade.

⁹¹ Ou *platform capitalism*. Este é o termo utilizado para designar atores corporativos (plataformas) que articulam uma relação de serviços e negócios, isto é, o trabalho costuma ser realizado por inúmeros trabalhadores (*crowdwork* - multidão) que trabalham sob demanda das tarefas emitidas pela plataforma. É o caso, por exemplo, da uberização ou turkerização.

⁹² ‘Economia de bico’: uma forma de trabalhar em empregos temporários e frágeis juridicamente.

⁹³ Baseado num capitalismo das partes interessadas, ou seja, empregados, fornecedores, comunidade local, consumidores e todos que possuem ligação direta ou indireta com a companhia. Cite-se o Manifesto de Davos 2020: o objetivo universal de uma Empresa na Quarta Revolução Industrial.

⁹⁴ Terminologia já estudada no capítulo 02 – *stakeholder*.

⁹⁵ SCHWAB, Klaus. **O que é capitalismo de partes interessadas?** Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/klaus-schwab-on-what-is-stakeholder-capitalism-history-relevance/>. Acesso em: 13 jan. 2021.

empresa na Quarta Revolução Industrial. O referido objetivo foi no sentido de envolver todas as suas partes interessadas na criação de valor compartilhado e sustentado, atendendo não apenas aos seus acionistas, mas todos os seus *stakeholders* - funcionários, clientes, fornecedores, comunidades locais e a sociedade em geral.

Em face das inúmeras reestruturações dos sistemas a economia caminha para o desenvolvimento sustentável? A *Business Roundtable*, associação de diretores executivos das principais empresas da América que promove uma economia próspera e com oportunidade para todos, lançou em 2019 uma Declaração (*Business Roundtable on the Purpose of a Corporation*), que fora assinada por 181 CEOs (Chief Executive Officer – Diretor Executivo), sobre os propósitos de uma corporação, dentre os quais o investimento em trabalhadores e comunidades é a única maneira de ter sucesso a longo prazo⁹⁶.

O capitalismo denominado de *stakeholder* se preocupa com responsabilidades sociais, ambientais e financeiras (*bottom triple line*⁹⁷ – o tripé da sustentabilidade) no sentido de envolver todas as partes interessadas na criação de um valor ético, compartilhado e sustentável. A necessidade de se efetivar no âmbito internacional uma responsabilidade social corporativa, em matéria de direitos humanos, torna-se urgente, especialmente em momentos de pandemia (cite-se a atual pandemia de Covid-19 iniciada no ano de 2019 na China). Somam-se as dificuldades inerentes às restrições normativas para as iniciativas voluntárias e a adaptação do Direito ao mercado econômico e financeiro.

Esse dever legal pode ser alcançado caso o tratado de direitos humanos seja ratificado para que se efetive uma responsabilidade social corporativa em matéria de direitos humanos – já formalmente obrigatórios, mas necessitados de efetivação em nível mundial. Infelizmente, o sistema econômico ainda é o principal motor das evoluções acontecidas nos demais sistemas, especialmente nos parciais sociais (empresas), nos quais o *lobby* empresarial ainda é muito influente para a elaboração e efetividade desse tratado vinculante em matérias de direitos humanos e empresa.

Um novo capitalismo de *stakeholder* está sendo reformulado e repensado pelo criador do conceito, Klaus Schwab (2021), para quem o olhar em 2021 requer um novo modelo das partes interessadas hoje, com pessoas e planetas no centro do gráfico. O

⁹⁶ Cf.: Disponível em: <https://www.businessroundtable.org/>. Acesso em: 20 dez. 2020.

⁹⁷ John Elkington elaborou o tripé denominado: 3Ps: *profit, planet e people* (lucro, planeta e pessoas) e *triple bottom line* (três pernas da sustentabilidade: econômica, social e ambiental).

gráfico já analisado na seção 2 deste trabalho possuía a empresa (negócios) no centro e os *stakeholders* (empregados, consumidores, fornecedores, Estado, sociedade) orbitando ao redor numa relação em mão dupla.

Para Schwab (2021), o conceito de *stakeholder* está pronto para um retorno de forma atualizada e abrangente, diferente daquele pensado nas décadas de 1960 e 1970 em resposta ao conjunto de crises sociais, econômicas e de saúde. Na fase atual de pós-modernidade, especialmente com o olhar voltado para a policontextualidade, os desafios dos sistemas são, agora, globais.

Conforme Schwab (2021), os principais interessados (*stakeholders*) da atualidade para garantir que as pessoas e o planeta prosperem são governos (de países, estados e comunidades locais); sociedade civil (de sindicatos a ONGs, de escolas e universidades a grupos de ação); empresas (constituindo o setor privado, sejam autônomos ou grandes empresas multinacionais); e a comunidade internacional (consistindo de organizações internacionais como a ONU, organizações regionais como a União Europeia, por exemplo).

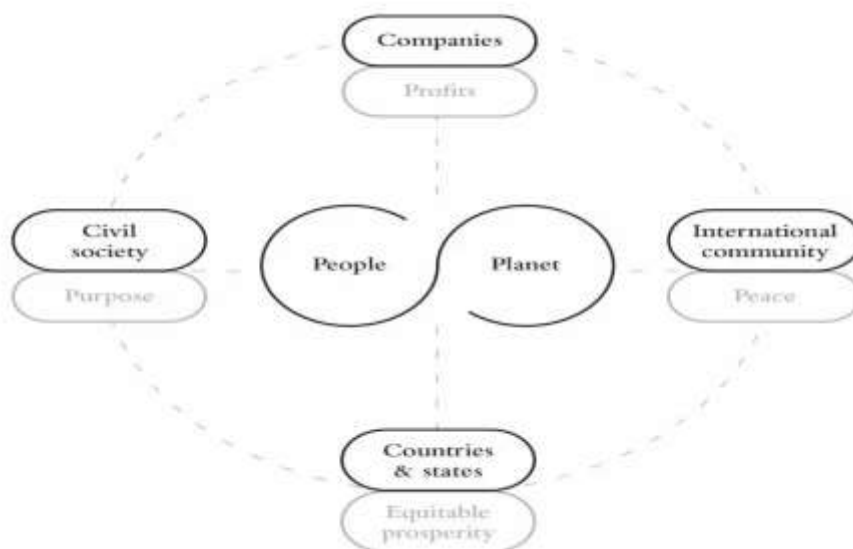
Assim, os governos se concentram em criar maior prosperidade possível para o maior número de pessoas, a sociedade civil existe para promover o interesse de seus constituintes e dar um significado ou propósito a seus membros, as empresas visam gerar um excedente econômico, mensurável em lucros no curto prazo e criação de valor no longo prazo, e o objetivo geral das comunidades internacionais é preservar a paz.

Quando o bem-estar das pessoas e do planeta está no centro dos negócios, os quatro grupos-chave restantes de partes interessadas contribuem para sua melhoria. Como todos esses grupos e seus objetivos estão interligados, cada um depende do outro. O modelo é simples, mas revela imediatamente por que a primazia dos acionistas e o capitalismo de mercado levam a resultados abaixo do ideal: eles se concentram nos objetivos mais granulares e exclusivos de lucros ou prosperidade em uma empresa ou país específico, ao invés do bem-estar de todas as pessoas e planeta como um todo. Em contraste, no modelo das partes interessadas (capitalismo de *stakeholder*), nenhum dos objetivos mais granulares é deixado de lado, mas a interconectividade e o bem-estar geral das pessoas e do planeta são centrais, garantindo um resultado mais harmonioso ao longo do tempo (SCHWAB, 2021).

Nesse diapasão, convém reformular os conceitos de *stakeholder* e a proposta inicial sobre responsabilidade social corporativa pensada por Bowen (1953),

sobretudo no que concerne à reformulação das propostas para atualização no atual cenário pós-moderno, especialmente na ideia da reformulação das pessoas e do planeta no centro dos sistemas, destacando-se o papel do trabalho também no centro das preocupações.

Figura 11. Reformulação do modelo de *Stakeholders* por Schwab (2021)



Fonte: Schwab (2021).

A figura acima elaborada por Schwab (2021) demonstra a preocupação atual de sua nova teoria de capitalismo de *stakeholder*. Ao invés das empresas estarem no centro da figura, estão contemplados as pessoas e o planeta numa representação de 'infinito', isto é, sem que se haja começo ou fim. E, orbitando ao redor da figura central, visualiza-se a sociedade civil (propósito), Estados e países (prosperidade equitativa), comunidade internacional (paz) e empresas (lucros).

O esquema elaborado do Schwab (2021) prevê a questão dos lucros das empresas, sem que se omita tal interesse, apesar das seguidas evoluções nas conceituações de RSC e dos pilares do *compliance*, por exemplo, no sentido de mudança de discurso e omissão do fator econômico. Ao invés dos três pilares: econômico, social e ambiental, alguns discursos da sustentabilidade e, até de RSC, parecem hoje esquecer o fator econômico e focam apenas no caráter holístico do conceito. Entretanto, percebe-se que o sistema econômico ainda é superior aos outros e determina mudanças e autopoieses significativas (ou até mesmo determinantes), logo, não tem de ser retirado de qualquer conceituação, razão pela qual se buscam

soluções para efetivar um trabalho mais digno em face da dominação econômica mundial.

Na verdade, as empresas enfrentam o dilema de adotar políticas de responsabilidade social corporativa (e um *compliance* efetivo) e não se tornarem tão lucrativas financeiramente em curto espaço de tempo ou não adotarem posturas socialmente responsáveis e obterem mais lucros. Em virtude disso, a presente tese tem como objetivo repensar o papel das empresas no sentido da efetivação do trabalho decente já que a luta por este e pelos direitos humanos é sempre conjugada no gerúndio.

O paradoxo da responsabilidade social corporativa e, principalmente, da responsabilidade social da empresa em matéria de direitos humanos (RSCDH), é que não existe vinculação ou obrigação enquanto existem obrigações vinculativas derivadas do direito internacional dos direitos humanos. Isso significa que há obrigação de respeitar os direitos humanos já consagradas há várias décadas. Todavia, nem as obrigações vinculativas derivadas do direito internacional dos direitos humanos nem as normas voluntárias privadas desenvolvidas nos últimos dez anos impediram as violações cometidas pelas empresas.

Dessa maneira, é necessário combinar as iniciativas voluntárias, públicas e privadas atinentes a matéria, enfrentando desafios inerentes à frágil força normativa em matéria de direitos humanos e empresas num panorama de superioridade do sistema econômico. Convém, portanto, após análise e aprofundamento teórico da matéria, traçar algumas diretrizes, enunciar novos pilares e, ainda, ousar apontar fundamentos para uma cultura empresarial focada no ser humano, enquanto trabalhador. A máxima de que o trabalho não é mercadoria deve sempre permear as noções de responsabilidade social corporativa e *compliance*, no sentido de traçar estratégias para que o trabalho decente não seja apenas quantificado como um risco empresarial, mas 'o' risco (perigo) para a sociedade em caso de descumprimento.

4.5 COMPROMETIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES COM RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E COMPLIANCE NO BRASIL

O *compliance*, como visto ao longo do texto, é uma tentativa de mudança de paradigma. Todavia, o paradigma principal e monopolizador é o econômico. Como afirma Kuhn (2020, p. 34), para acontecer verdadeiras revoluções científicas, é

imprescindível que exista fortemente o binômio crise/novo paradigma para que novas teorias surjam. Outrossim, segundo o Kuhn (2020, p. 14), uma nova teoria (ou mudança de paradigma) emerge não porque a antiga (teoria) não possuía veracidade, mas sim por uma “mudança de concepção do mundo”.

Apesar da teoria científica elaborada por Kuhn (2020) tratar de ciências exatas e naturais, pode-se adotá-la e utilizá-la também nas ciências sociais e humanas. Segundo Kuhn (1975, p. 67), os paradigmas são “realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência”. Assim, ao identificar um determinado paradigma, a comunidade científica estabelece a partir dele parâmetros, conceitos, objetivos, a fim de investigá-lo em profundidade tanto para sua manutenção quanto para sua quebra.

Nessas infinitas mudanças de concepções de mundo, especificamente num contexto policontextual, emerge o *compliance* como importante evolução (através dos ultraciclos) na estrutura dos sistemas sociais. O *compliance* representa uma condição de sobrevivência para os sistemas sociais, em razão de ser uma estrutura auto-limitativa e auto-constitutiva, gerada em face de pressões externas de aprendizagem, e dessa maneira, corresponde a uma tentativa de mudança de paradigma e possível caminho para efetividade de direitos fundamentais laborais, como o trabalho decente.

Analisar o comprometimento das empresas no Brasil quanto à efetividade da responsabilidade social corporativa e do *compliance*, para além da teoria, deve partir do pressuposto de que existe enorme distância entre conhecer e trilhar o caminho. Nesse raciocínio entre a teoria e prática, há algumas situações a serem elencadas: a) empresas que não conhecem o instituto do *compliance* e nem o efetivam; b) empresas conhecedoras e publicizadoras de um comprometimento ético baseado nos pilares de *compliance*, todavia, a realidade é a falta dessa prática; c) empresas conhecedoras e praticantes ativas de regras de *compliance* efetivamente postas em prática.

Após elencar as sobreditas situações, importante destacar que a metodologia do *compliance* pode ser utilizada para gerir, prevenir e remediar os riscos de diversas naturezas. O programa de *compliance* é único dentro de uma organização, podendo o gerenciamento de riscos ser específico a depender da empresa. Logo, não existem vários programas: *compliance* trabalhista, cível, criminal, mas um único programa de *compliance* com gerenciamento de determinados riscos específicos inerentes àquela organização. Mister consignar que, apesar dos programas de *compliance* gerirem

riscos específicos, independente da organização, tem de haver o gerenciamento quanto aos riscos laborais, principalmente quando se tratar de riscos aos direitos mais fundamentais do trabalhador.

O presente texto traz à baila alguns julgados recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o assunto. A metodologia adotada para escolha foi a seguinte: a Justiça do Trabalho brasileira mantém um *ranking*⁹⁸ com os maiores litigantes e a lista é atualizada com casos novos (a lista utilizada neste trabalho foi atualizada até junho de 2021). Dentre o rol das partes envolvidas, constam algumas empresas recorrentes (tanto na Justiça do Trabalho quanto no Ministério Público do Trabalho) e possuidoras de *compliance* plenamente ativos que divulgam sua existência em seus sítios eletrônicos na internet.

Então, serão expostas jurisprudências recentes sobre o assunto, preservando o nome das organizações e trazendo suas referidas ementas como elemento pós-textual. Dessa maneira, foi adotado o seguinte caminho: a) listagem do *ranking* retromencionado; b) pesquisa sobre a existência de *compliance* nas referidas empresas listadas; c) pesquisa de jurisprudência nos sítios eletrônicos do TST, Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (TRT 13) e Ministério Público do Trabalho (MPT), com a palavra-chave: ‘ação civil pública’ e a denominação social da empresa.

Segue abaixo tabela⁹⁹ (elaborada pela autora), elencando comparativo dos 07 litigantes (constantes na lista supracitada) do TST, até a data de 30 de junho de 2021, e, respectivamente, na segunda coluna, se possuem programas de responsabilidade social corporativa e *compliance* ativos (pesquisa através do sítio eletrônico da respectiva organização) e, na terceira coluna, se são signatárias do Pacto Global (ONU¹⁰⁰).

⁹⁸ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes>. Acesso em: 31 ago. 2021. Anexado a este trabalho.

⁹⁹ Tabela elaborada pela autora.

¹⁰⁰ Pesquisa realizada no sítio eletrônico do Pacto Global. Disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/ods_empresas.

Quadro 1
Fonte: Autoral

Ranking dos maiores litigantes do Tribunal Superior do Trabalho (TST)		
Nomes fantasias para preservação da imagem	Responsabilidade Social Corporativa e Compliance ativo	Integrante Do Pacto Global
Organização A	SIM	SIM
Organização B	SIM	SIM
Organização C	SIM	SIM
Organização D	SIM	SIM
Organização E	SIM	SIM
Organização F	SIM	SIM
Organização G	SIM	EX INTEGRANTE

As organizações A, B, C, D, E e F¹⁰¹ são signatárias do Pacto Global da ONU e possuem em seus sítios eletrônicos publicidade sobre a existência de *compliance* plenamente ativos. Dentre os documentos que podem ser encontrados nos endereços eletrônicos acima elencadas estão, respectivamente, programas de prevenção à corrupção, relatórios de sustentabilidade, códigos de conduta e ética da organização, relatórios sobre o capital humano, código de conduta para parceiros de negócio, política global de sustentabilidade, política de gestão de riscos, além de outros relevantes para o tema.

Ressalte-se, ainda, que existem diversas jurisprudências que tratam do tema *compliance* no TST, apesar de ser um instituto relativamente recente e nem sempre trazer em seu bojo uma satisfatória conceituação e entendimento do conceito. Ao realizar simples pesquisa no sítio eletrônico do referido Tribunal, através do vocábulo '*compliance*', surgem muitos resultados (150 processos, em média). Em algumas situações, as empresas utilizam o instituto para comprovar alegações da contestação. Nesse sentido, questiona-se: a existência de um setor de *compliance* torna, automaticamente, aquela empresa eticamente responsável? A resposta é indubitavelmente negativa.

Não existe um conceito único sobre *compliance* ou *compliance* trabalhista, mas variados termos, usos e sinônimos constantes na jurisprudência do TST, dentre os quais se destacam:

¹⁰¹ Apesar de os documentos citados serem de ordem pública, a fim de não expor as respectivas organizações (privadas, públicas ou terceiro setor), a real denominação foi substituída por letras (A, B, C, D, E, F) (destaque da autora).

Cumpra-se destacar que o princípio ético de integridade empresarial e as práticas de compliance trabalhista impõem, como decorrência lógica do princípio da legalidade, que a empresa zele pelo rigoroso cumprimento da legislação trabalhista em relação a todos os trabalhadores que laborem em seu benefício, registrando com transparência os dados desses trabalhadores para a facilitação da auditoria do trabalho, porquanto constitui ato lesivo a dificuldade criada pela Administração Pública quanto à investigação ou fiscalização pelos órgãos estatais (Inteligência dos art. 5º, II da Constituição, art. 5º, V da Lei 12.846/2013 e art. 41 e 42 do Decreto 8.420/2015) (BRASIL, 2021).

Com relação especificamente às alegações dos denunciadores de carência de um canal seguro para exposição de queixas relativas ao ambiente de trabalho, destaco, entre as provas carreadas pela ré, os documentos referentes a um procedimento de sindicância interna, denominado "skip level" para apuração das denúncias de assédio moral e sexual, e discriminações, com colheita de depoimentos de 48 funcionários. Além desses documentos, vale destacar a existência de um estruturado setor de "compliance", para o qual devem ser encaminhadas denúncias e queixas referentes ao cotidiano de trabalho. Esse documento permite conhecer todos os procedimentos adotados pelo referido setor para a solução das controvérsias a ele comunicadas (BRASIL, 2021).

Apesar de várias aparições do termo *compliance* na jurisprudência do TST, percebe-se que, por vezes, nem a empresa tem conhecimento do que seja o referido instituto, tão pouco os trabalhadores. No caso a seguir, há desconhecimento do significado *compliance* por parte dos trabalhadores que entendem:

Por dispensa por compliance, o fato da pessoa ter feito alguma coisa contra a sua ética ou a ética da empresa; que a depoente foi a única a perguntar na sala qual seria o real motivo, tendo o seu chefe respondido que **compliance não se explica mas este não tinha sido para beneficiar;** que não sabe dizer se os reclamantes permaneceram desempregados, pois não teve mais contato; **que ninguém entendeu o motivo da demissão e ficou um comentário geral entre os empregados;** (...) que o chefe disse que o motivo foi compliance e não podia declarar na frente de todos o real motivo; **que o chefe não chegou a falar nada sobre terem feito ou não algo ilícito;** que o setor não passava por nenhuma reestruturação, tendo apenas sido contratado uma nova pessoa; (...) que a frase utilizada pelo chefe foi no sentido de que **a dispensa pelo compliance não estava sendo aplicada como penalidade pelo fato dos reclamantes terem se beneficiado por alguma coisa.** (...) que no entendimento da depoente ser demitido por **compliance é por motivo de roubo;** que foi isso que aprendeu na reclamada; que ser mandado embora por compliance é mal-visto pela empresa; que não tem conhecimento de alguém que já roubou a empresa; que **entende que a demissão por compliance é o mesmo que justa causa.** (...) Nas palavras do MM. Juiz sentenciante, 'observa-se pelo conjunto probatório produzido que o 'compliance' é um processo investigativo de conformidades e não propriamente desabonador, tendo os colegas apenas imaginado a ocorrência de algo desabonador (o que reitera-se: foi afastado pela explicação do próprio chefe ao comunicar a rescisão dos autores) (BRASIL, 2017) (grifos da autora).

Dessa maneira, o termo *compliance*, nos três julgados oriundos do TST, demonstram incipiência em alguns dos pilares fundamentais do conceito: treinamento, comunicação, *due diligence*, auditoria, monitoramento, controle interno, avaliação de riscos. Em relação a essa última, cumpre ressaltar especificamente os riscos trabalhistas, os quais vão muito além do cumprimento rigoroso de normas oriundas da CLT. Os pilares do *compliance* devem ser implementados e, na seara trabalhista, têm especial atenção e importância.

Frise-se, ainda, que um programa de *compliance* bem elaborado, implementado e monitorado não é sinônimo de inexistência de conflitos na seara judicial, especialmente trabalhista. O *compliance* é uma ferramenta de gestão de riscos, cuja identificação é apontada e avaliada (através de determinadas metodologias, sendo a mais conhecida a Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, cuja sigla é COSO¹⁰²), sendo escolhida a respectiva forma de enfrentamento que vise à manutenção das atividades da organização, destacando-se entre elas, mitigar, reduzir, extinguir ou aceitar o risco, a depender do que a organização se propõe. Assim, através do instituto do *compliance*, utiliza-se a gestão de riscos antes de se mitigar ou nem existir a gestão de crises.

O *compliance* tem um caráter multidisciplinar e não se resume tão somente à conformidade normativa. Sobre tal fato, interessante trazer à baila o texto do Recurso de Revista nº 1310-54.2011.5.10.0001 do TST (BRASIL, 2021) sobre a necessidade de se 'quebrar a lógica' da aceitação dos riscos laborais e o dever de o ordenamento jurídico estar acima de cálculos, visando à observância irrestrita de tais normas:

Constatou-se que as empresas rés submetem os trabalhadores a jornadas extenuantes (sem anotação nos cartões de ponto, pagamento das horas extras adicional), comprometendo a saúde e o convívio familiar; cerceiam-lhes o direito de pausar a tarefa para ir ao banheiro; os sujeitam a xingamentos e palavras de conotação pejorativas; os obrigam a cantar e dançar hino motivacional; exercem diretivo direto em relação aos trabalhadores terceirizados e exigem deles atuação em sua atividade fim. Tais irregularidades extrapolam o âmbito dos direitos individuais dos trabalhadores vítimas das irregularidades para ofender a autoridade do próprio ordenamento jurídico no tocante aos direitos fundamentais e sociais previstos na Constituição Federal (arts. 5º e 7º), os quais derivam de conquistas históricas de longas datas e protegidos contra o retrocesso social. Atingem os princípios fundamentais da República do Brasil: o valor social do trabalho e a proteção da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º), o objetivo de se construir uma sociedade livre, justa e solidária (art.3º, I). Agridem, ainda, a ética do mercado capitalista, as regras relacionadas com a concorrência leal, violando os dispositivos constitucionais

¹⁰² Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

pertinentes à ordem econômica (CF, art. 170): "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social", observados os princípios da função social da propriedade (inciso III) e da busca do pleno emprego (inciso VIII). O direito de o empresário obter lucro mediante a utilização da mão de obra alheia só se viabiliza levando em conta a função social da propriedade, o respeito à dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho. Sem esse compromisso, o Estado Democrático não permite a atividade capitalista. E o caso dos autos revela justamente o descompromisso com tais cláusulas, que transcendem a esfera jurídica dos sujeitos envolvidos para inserirem-se na própria justiça e paz social. Restou nítido que as condenações em reclamações trabalhistas individuais não foram suficientes para inibir a continuidade do ilícito. Os autos evidenciam diversos pronunciamentos do Estado brasileiro acerca da necessidade de mudança de comportamento por parte dos réus, por meio de pronunciamentos de seus juízes trabalhistas. Por certo as indenizações hábeis a compensar os reclamantes nos dissídios individuais não incomodaram a contabilidade dos réus, mostraram-se menores que os custos necessários para evitar o comportamento danoso. De fato, há uma lógica perversa no descumprimento reiterado das normas jurídicas, mormente as trabalhistas. O mau empregador ganha muito com seu inadimplemento, porquanto, se raríssimos são aqueles que pleiteiam as reparações legais com o contrato de emprego ainda em curso, preferindo sujeitar-se aos efeitos da prescrição a pretender um correto adimplemento de seus direitos e, com isso perder o emprego, poucos, proporcionalmente, são também os que buscam a tutela judicial, mesmo após rompido o vínculo de emprego. Em suma, num raciocínio deturpado e meramente contábil, custa menos ao mau empregador não cumprir adequadamente a legislação do trabalho, porque o número de trabalhadores que terá de ressarcir por determinação judicial ainda compensa aqueles que deixou de pagar e que não buscam o Judiciário. **É preciso quebrar essa "lógica". O ordenamento jurídico deve estar acima desses cálculos, e o respeito às normas deve decorrer não de uma conta de quem ganha mais, mas do reconhecimento de que tais normas, intrinsecamente, merecem observância irrestrita** (BRASIL, 2021, [s/p]) (grifos da autora).

Portanto, conforme o voto acima citado, a lógica é “quebrar a lógica”, ou seja, em razão da predominância do lucro em primeiro plano, o mau empregador se beneficia com o inadimplemento, “[...] porque o número de trabalhadores que terá de ressarcir por determinação judicial ainda compensa aqueles que deixou de pagar e que não buscam o Judiciário” (BRASIL, 2021, [s/p]). E mesmo publicizando possuir *compliance* plenamente ativo, como é o caso da empresa acima, algumas delas, utilizam esse instituto apenas na teoria.

O presente estudo analisou julgados brasileiros sobre a matéria respeitando a metodologia citada neste capítulo e encontrou alguns casos em que a empresa possuía publicamente *compliance*, mas praticava atos contrários à essência do instituto (integridade, ética, dignidade) e, em tese, aceitou o risco em matéria trabalhista.

Segundo a KPMG (2017), empresa de serviços de prestação profissional, foi realizada pesquisa (aproximadamente 450 empresas de diferentes regiões) sobre o nível de maturidade do *compliance* no Brasil, com edições em 2015, 2017/2018, 2019 e 2020. Na primeira edição, 19% das empresas pesquisadas disseram não ter *compliance* em sua estrutura, contra 9%, em 2017. Quando perguntados se os executivos enfatizavam que a governança e a cultura do *compliance* eram essenciais para o sucesso da estratégia, nessa edição, 59% responderam que sim e 9% que não – em 2015, 21% responderam não. Atualmente, 71% dos respondentes reconhecem que a política e o programa de ética e *compliance* de suas companhias estão implementados de forma eficiente (KPMG, 2019).

Uma constatação importante da pesquisa da KPMG (2017) é a de que alguns dados demonstram baixa maturidade de compliance no Brasil, ou seja, 64% das empresas possuem processo de avaliação de riscos e 54% afirmam não possuir processo eficiente de due diligence para terceiros. Outra verificação considerável da pesquisa de 2017 é a de que somente 38% dos respondentes afirmaram que as áreas de negócios possuem entendimento dos riscos de compliance. Já em 2019, a KPMG (2019, p. 07) indica uma leve diminuição no índice acima, mas ainda é considerado alto, pois 52% dos respondentes afirmaram não ter processo eficiente de due diligence para terceiros. Dentre os riscos de compliance mais citados pela pesquisa KPMG (2019, p. 08), 82% responderam que questões trabalhistas, segurança do trabalho e previdenciário revelam que a matéria trabalhista é central para o tema e expõe a organização às penalidades legais e perdas reputacionais, caso não promova uma eficiente avaliação desses riscos, os quais devem ser priorizados, sobretudo os de natureza laboral.

Consigne-se, por oportuno, que os programas de *compliance* no Brasil são incipientes, ou seja, principiantes e ainda em fase de evolução. Segundo a KPMG (2019, p. 13), a área de *compliance* ou equivalente existe nas empresas respondentes no ano de 2019 até 01 ano (16%), de 01 a 03 anos (29%), de 03 a 05 anos (23%), mais de 05 anos (29%) e não há área de *compliance* ou equivalente na empresa (3%). Interessante notar a evolução trazida pela pesquisa da KPMG (2019, p. 13) entre os anos de 2015 e 2019 e a existência da área de *compliance* ou equivalente nas empresas.

Dessa maneira, as empresas brasileiras, atualmente, estão passando por um processo de evolução na criação da área de *compliance* ou equivalente, lembrando que

o instituto não é sinônimo de setor preventivo, consultivo ou jurídico de uma empresa. *Compliance* é um dos pilares da governança corporativa e vai muito além da conformidade com as regras, ou seja, é mudança na cultura ética organizacional. Com efeito, tendo em vista a imaturidade brasileira nesse setor e, conseqüentemente, a falta de uma cultura de integridade pública¹⁰³ (abrangente), é impossível ter como resultado situações concretas ou jurisprudências atualizadas nesse sentido.

As empresas ainda não entenderam (ou não conheceram) essa mudança de paradigma e, por vezes, repetem as mesmas atitudes de outrora, apenas ‘gourmetizando’ um novo instituto que, por vezes, pode ser confundido com o setor jurídico. *Compliance* pode ser mais do que é atualmente, principalmente no Brasil. Por isso, a importância de se desvelar algumas jurisprudências sobre o assunto, demonstrando que, por mais publicidade que se tenha e *marketing* positivo às custas do *compliance*, as empresas ainda não compreenderam em profundidade a importância do instituto e da mudança de paradigma.

Para um programa efetivo de *compliance* (especialmente para o *compliance officer*) é primordial, além dos pilares, o conhecimento da jurisprudência atualizada sobre o tema, estruturas, procedimentos, dentre outras situações a serem compreendidas e modernizadas dentro do programa de *compliance* ativo naquela determinada empresa. Essa atualização jurisprudencial é imprescindível para o sucesso do plano.

Assim, o presente estudo buscou jurisprudências dos maiores litigantes listados no *ranking* do TST e pontuou algumas situações que vão na contramão da cultura ética promovida pelo instituto do *compliance*, especialmente no âmbito trabalhista. A empresa “A”, petrolífera e estatal de economia mista, apesar de ser integrante do Pacto Global desde 2003 e se comprometer com Direitos Humanos, Trabalho, Meio ambiente e Anticorrupção, foi protagonista de diversos escândalos fiscais e de corrupção. No endereço eletrônico do Pacto Global, é possível visualizar diversos balanços sociais, ambientais, comunicações e relatórios. No sítio eletrônico da empresa, visualizam-se relatórios de sustentabilidade, programas de prevenção à corrupção, *compliance* e outros projetos visando à ética e à boa governança.

¹⁰³ Segundo a OCDE, uma cultura de integridade pública passa por um sistema de integridade coerente, abrangente e uma real prestação de contas. Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

No âmbito trabalhista, a referida organização “A” é uma das maiores litigantes do TST, destacando-se algumas situações em que o MPT figura como autor, dentre elas no AIRR 75/2003-024-04-40.4, no qual a Quarta Turma, em sede de ação civil pública, manteve a condenação para cumprir diversas obrigações relativas à saúde e segurança dos trabalhadores nas unidades do Rio Grande do Sul.

As organizações bancárias “D”, “E” e “F” são os maiores bancos privados do Brasil, também integrantes do Pacto Global e possuidores de responsabilidade social e programas de *compliance* em seu endereço eletrônico. Além disso, expõem digitalmente relatórios de capital humano e desenvolvimento sustentável. Todavia, são protagonistas de ações judiciais e estão entre os maiores litigantes do TST. Dentre os julgados, destacam-se demandas envolvendo situações discriminatórias e vexatórias, cujos valores orbitam em milhões de reais. Nesse sentido, cita-se o julgado a seguir, de acordo com Silva e Pinheiro (2020, p. 73-74):

Ilustrativamente, destacamos sentença proferida pela Juíza do Trabalho, Fernanda Stipp no Rio de Janeiro, em 29.01.2009 - Tribunal Regional do Trabalho da 1.a Região - Processo 00500-2008-023-01-00-5:

E quem é o banco? Sem dúvida nenhuma hoje uma das maiores entidades financeiras do país. Em página do próprio, na internet acessando o site www.bancox.com.br/rsal, nesta data, pode se ler quais os valores da Ré que são apresentados para o público: Valores: Sempre valorizando o diálogo e a capacidade realizadora do trabalho, sempre respeitando a ética e a transparência, ao longo dos anos o nome Banco X tornou-se uma das principais referências brasileiras de comprometimento com a **responsabilidade socioambiental**. Para o Banco X, a atividade empresarial é, acima de tudo, um instrumento eficiente de indução do desenvolvimento, de integração nacional e de difusão da cidadania. E ainda: O respeito à ética e à dignidade. O respeito ao respeito. No cotidiano de negócios e nas iniciativas de relacionamento com a comunidade, o Banco X defende e pratica os seguintes valores: cliente como razão da existência da Organização; relacionamento ético e transparente com clientes, acionistas, investidores, parceiros e funcionários; crença no valor das pessoas e na capacidade de desenvolvimento; respeito à dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios por condição social, crença religiosa, cor, raça, fé ou ideologia política; pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes; **responsabilidade social**, destacando-se investimentos na área de educação; capacidade de enfrentar com determinação diferentes ciclos econômicos e a dinâmica das mudanças. Deste modo, certo que todo o exposto neste processo o que se vislumbra é a verdadeira contradição entre o que a Ré diz ser para angariar clientes e aquilo que efetivamente ela é na realidade prática de seus atos, o que torna ainda mais graves os atos discriminatórios praticados pela mesma. Portanto, ante todo o exposto e os critérios considerados, arbitro em R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) a **indenização por danos morais devida pela Ré ao Autor, na qual resta condenada. A indenização fixada teve o seu valor praticamente duplicado pelo fato de a Ré apresentar-se como empresa respeitadora do socioambiental para toda a sociedade e dispensar aos empregados os tratamentos discriminatórios delineados nas linhas supra. Assim, não**

fosse a propaganda da Ré, esta Juíza arbitraría a condenação em duzentos mil reais, considerando ser a mesma uma instituição financeira. **No entanto, ante a publicidade apresentada pela mesma, tenho que os atos discriminatórios restam ainda mais graves não só ao Autor, mas para a sociedade**, pelo que deve ser indenizado valor superior com fito punitivo-educacional, para que a agressora efetivamente observe os valores que prega ao público (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 73-74) (grifos da autora).

No caso em análise, a instituição bancária possuía em seu endereço eletrônico publicidade ressaltando o respeito à ética, transparência e comprometimento com a responsabilidade socioambiental. Entretanto, a sentença estabeleceu: “[...] o que a ré diz ser para angariar clientes e aquilo que efetivamente ela é” e, por isso, “[...] torna ainda mais graves os atos discriminatórios praticados pela mesma” (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 73-74). Em razão do caráter pedagógico-punitivo da indenização, o empregador responde pelos atos ilícitos praticados e, especialmente, em desacordo com a própria política de responsabilidade social exposta em sua página da internet.

A organização bancária “E” tem em seu endereço eletrônico tópicos como ‘sustentabilidade’, ‘análises econômicas’, ‘integridade e ética’, ‘relatório de acesso público – política de *compliance*’ (datado de 2019 com resumo bem simplificado), ‘relatório ESG 2020’, entre outros. Contudo, apesar da atualidade e importância dos referidos documentos acerca de questões socioambientais e de governança corporativa, a pesquisa no sítio eletrônico do TST indica inúmeros processos trabalhistas com condenações em danos morais coletivos a partir da prática de assédio moral, excesso de serviço e consequente problema físico e psicológico de seus empregados, ofensa à dignidade e intimidade dos trabalhadores, conforme abaixo consignado:

Em face da condição socioeconômica do reclamante e do poder econômico da reclamada (veja-se informação complementar adiante), realmente tem razão o juízo de primeiro grau quanto ao seu registro de que o valor da indenização deve ser elevado. **Contudo, reputo que R\$ 120.000,00, valor esse correspondente à insignificante equivalência de pouco mais de 0,0003% do capital social (fl. 328), se mostra mais adequado.** Apenas para ilustrar o poder econômico da reclamada, ainda deixo reproduzida a seguinte matéria encontrada em página da ‘web’: <http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/07/30/E-ganha-r-71-bi-no-1-semester-2-maior-lucro-da-historia-dos-bancos.htm>, que se refere apenas ao primeiro semestre de 2013: “F” ganha R\$ 7,1 bi no semestre, segundo maior lucro da história dos bancos O “E” teve lucro líquido de R\$ 7,055 bilhões no primeiro semestre, uma alta de 4,83% em relação ao mesmo período do ano passado. O lucro do banco é maior do que toda a economia de 33 países. Com isso, o maior banco privado do país registra o segundo maior lucro da história dos bancos brasileiros, só atrás do próprio recorde do “E” em 2011, segundo dados da consultoria Economática. Nos últimos quatro anos,

“F” registrou os maiores lucros da história dos bancos brasileiros no primeiro semestre. No segundo trimestre, “F” teve lucro líquido de R\$ 3,583, alta de 8,44% na comparação com o mesmo trimestre do ano passado (quando ganhou R\$ 3,304 bilhões). O resultado também é 3,2% maior do que os ganhos do primeiro trimestre do ano (R\$ 3,472 bilhões). Em bases recorrentes, o lucro do maior banco privado do país foi de R\$ 3,622 bilhões no período. No segundo trimestre de 2012, o banco teve lucro líquido recorrente de R\$ 3,585 bilhões. O patrimônio líquido do banco no segundo trimestre atingiu R\$ 75,8 bilhões, crescimento de 1,8% em relação ao trimestre anterior. Apesar da melhora no resultado, o cenário mais desafiador da economia levou o banco a revisar para baixo sua previsão para o crescimento da carteira de crédito, seguindo os passos do rival Bradesco (BBDC4). A previsão de crescimento da carteira de crédito de “E” para 2013, que estava situada entre 11% e 14%, passou para 8% a 11%. O banco manteve suas outras estimativas, como crescimento de 15% a 18% nas receitas com prestação de serviços e resultado com seguros, previdência e capitalização, e despesas com provisões para perdas com empréstimos de R\$ 19 bilhões a R\$ 22 bilhões. No balanço divulgado nesta segunda-feira, o banco destacou o crescimento dos empréstimos consignados e dos financiamentos imobiliários, com altas de 13,5% e 8,7% no segundo trimestre, respectivamente [...] ¹⁰⁴ (BRASIL, 2016, [s/p]) (grifos da autora).

Além das jurisprudências supramencionadas, mister se faz destacar o Relatório ESG 2020 constante no endereço eletrônico da instituição bancária ‘E’: “[...] ferramenta para reportar indicadores ambientais, sociais e de governança”, cujo objetivo é a “[...] maior acessibilidade, profundidade e transparência a respeito dos nossos negócios e relacionamentos sob a ótica de sustentabilidade” (EMPRESA E, 2020, p. 02). Apesar dessa preocupação com a sustentabilidade e indicadores sociais, o Relatório vincula as questões ESG à remuneração dos trabalhadores (denominados de colaboradores), nos termos a seguir transcritos:

Nas agências, todos os colaboradores e líderes podem ter sua remuneração variável reduzida em função de determinadas métricas. O nível de cancelamento na contratação de produtos, a concentração de vendas para o mesmo cliente, reclamações, ações cíveis e ressarcimentos são algumas delas. Além disso, o Net Promoter Score (NPS), que mede a qualidade de produtos, serviços e atendimento, e outros indicadores relacionados à saúde financeira do cliente também podem impactar a remuneração variável (EMPRESA E, 2020, p. 12) (grifos da autora).

Apesar da finalidade do relatório ESG ser favorável à responsabilidade social e possibilidade de se auferir métricas reais relacionadas ao ESG, tais circunstâncias não podem recair na remuneração do trabalhador. O salário é o principal elo entre o empregado e sua dignidade, pois é através dele que é garantido seu sustento e da

¹⁰⁴ Página do próprio banco. Maiores detalhes, conferir: <http://www.E.com.br/imprensa/releases/E-alcanca-lucro-liquido-de-r-ilhoes-no-1-sem2013.html>).

sua família. Admitir essa diminuição da remuneração é ir contrariamente à própria noção de ESG, efetivação do trabalho decente e desenvolvimento sustentável.

A organização mineradora “G”, embora tenha sido integrante do Pacto Global, requereu a saída, provavelmente em razão das diversas manifestações contrárias. Possui em seu endereço eletrônico diversos relatórios de sustentabilidade, políticas de conformidade, código de conduta ética, balanços sociais de reparação, entre outros. A referida empresa tem várias condenações no TST, figurando, também, como uma das maiores litigantes no *ranking* inscrito em seu endereço eletrônico, valendo a pena destacar algumas delas, quais sejam: condenação em dano moral coletivo em razão de criação de ‘lista suja’ reparação aos familiares dos trabalhadores vítimas do rompimento de barragens, dentre outros assuntos (BRASIL, 2011).

Quanto à questão do *compliance* envolvendo a organização “G”, ressalta-se a decisão da Ação Popular nº 1015425-06.2019.4.01.3400, que tramitou na 5ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Distrito Federal (SJDF), movida em seu desfavor, para que “[...] suspenda ato de aquisição, comprove que pagou às vítimas, restaure desastres ambientais, reconstrua cidades afetadas e o comércio local, entre outras medidas relacionadas à função social da empresa” (BRASIL, 2019, [s/p]).

Na audiência, a empresa “G” informou que “[...] estava a realizar vários acordos judiciais, mas informou que não possuía estrutura de *compliance* ambiental no âmbito de sua organização no Brasil” (BRASIL, 2019, p. 03) e findou não acatando a proposta do juízo para apresentar *compliance* socioambiental nos moldes internacionais. Nos termos da decisão:

No cotejo da audiência e nos documentos solicitados pelo juízo, contata-se que a “G” não possui uma estrutura preventiva global, apenas, a partir dos 02 desastres ambientais consecutivos, passou a adotar alguns procedimentos mais estruturantes. Contudo, a política de governança e de compliance ainda não está implantada no âmbito de atuação da “G” no Brasil, embora passe impressão distinta à opinião pública em propaganda noticiada (BRASIL, 2019, p. 03) (grifos da autora).

Assim, apesar da evergadura da empresa “G” e toda publicidade quanto à responsabilidade socioambiental, a decisão acima foi no sentido de condicionar a aprovação da compra de uma mineradora “X” pela mineradora “G” à apresentação de *compliance* ambiental, em razão de a empresa “G” não possuir estrutura preventiva global e sua política de governança e *compliance* ainda não estar efetivamente implantada e satisfatória no Brasil.

Situações como a referenciada podem ser denominadas de *Greenwashing*, *Bluewashing* ou *Compliancewashing*, que acontecem com frequência quando a empresa ultrapassa a exigência normativa de determinada situação apenas na teoria e no campo da publicidade consumerista. Na verdade, há apenas uma maquilagem, pois a realidade é que a prática é bem distinta desta publicidade ética e sustentável.

Os termos *greenwashing*, *bluewashing* e *compliance washing* advêm do termo ‘lavagem de dinheiro’, o qual surgiu nos Estados Unidos da América, aproximadamente em 1928, quando grupos mafiosos adquiriam lavanderias para ocultar o resultado de crimes. O termo *greenwashing*, criado pelo *Greenpeace*, diz respeito à proteção ambiental e ao meio ambiente; e *bluewashing* à responsabilidade social (especialmente trabalhista). Ocorrem quando determinada organização oferece produto ou serviço a partir de uma publicidade sustentável, verde, social, ética, todavia, aquele determinado produto ou serviço, verdadeiramente, não o é.

Diversas empresas passaram por escândalos, ultimamente, envolvendo casos como esses. No plano internacional, grandes multinacionais da área da construção civil, automobilismo, aviação, supermercados, dentre outros, publicizaram produtos ou serviços ‘sustentáveis’, ‘verdes’, ‘éticos’, ‘sociais, entre outros, que, na prática, não condiziam com a realidade. Apesar de possuírem programas de *compliance* plenamente ativos, não conseguiram frear as consequências: processos judiciais, multas, *recalls*, danos reputacionais milionários, prisão de CEOs, dentre outros.

Nesse tema da maquilagem socioambiental (*greenwashing* ou *bluewashing*), cumpre comentar sobre o cultural ‘jeitinho brasileiro’. A maturidade da responsabilidade social corporativa no Brasil e do *compliance* sofrem com a questão da inexperiência do instituto (conforme afirma o Relatório da KPMG de 2015 a 2019) e, ainda, o déficit da prática da gestão da sustentabilidade em empresas de países em desenvolvimento¹⁰⁵, nas quais o nível de constrangimento de investidores e parceiros de negócios são reduzidos em países com problemas socio-economicos como o Brasil. Junte-se a esses dois importantes fatores o cultural ‘jeitinho brasileiro’.

Para Da Matta (1986), o ‘jeitinho brasileiro’ é a maneira utilizada pelos brasileiros para driblar a lei, sendo a malandragem do ‘jeitinho’ e o ‘sabe com quem

¹⁰⁵Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/1._orsato_sensitive_i_-_1-s2.0-s0959652617304067-main.pdf
Acesso em: 15 set. 2021.

está falando?’ que moldam as contradições e o paradoxal modo de viver no Brasil. Conforme Da Matta (1986, p. 66), o país está no caminho do meio, ou seja, entre o “pode” e o “não pode”, pois “[...] é essa junção que produz todos os tipos de “jeitinhos” e arranjos que fazem com que possamos operar um sistema legal que quase sempre nada tem a ver com a realidade social” (DA MATTA, 1986, p. 66).

Consoante Barroso (2019, p. 05), esse ‘jeitinho’ pode ser entendido tanto no sentido positivo (romântico) quanto negativo (dura realidade), de modo que na vertente positiva, o ‘jeitinho’ se manifesta em algumas características da alma nacional, quais sejam: “[...] afetividade, bom humor, alegria de viver e uma dose de criatividade. Há, entre nós, uma preocupação existencial em ser gente boa, desenvolvendo amizades, cultivando empatias, gentilezas e ajuda mútua” (BARROSO, 2019, p. 05). Todavia, o outro lado do ‘jeitinho’ se refere ao aspecto negativo:

Infelizmente, porém, há uma soma de aspectos negativos no jeitinho que fazem com que o conjunto da obra não possa merecer um juízo favorável. Na vertente negativa, a ideia de jeitinho congrega características que não são edificantes. (...) Por vezes, a quebra de regras sociais transforma-se em violação direta e aberta da lei. E aí vêm as pequenas fraudes (...) E depois, sem surpresa, vem a corrupção graúda, de quem paga propina para vencer a licitação, de quem obtém *inside information* para investir no mercado financeiro com lucros maiores do que os outros ou de quem paga vantagem ao diretor do fundo de pensão de empresa estatal para ele colocar dinheiro dos associados em um negócio pouco vantajoso (BARROSO, 2019, p. 06).

É justamente essa vertente negativa do ‘jeitinho brasileiro’ que pode ser atrelada à ideia de *compliance*. No entanto, tal instituto é diametralmente oposto a essa identidade social do jeitinho brasileiro baseado em fraude, sonegação, propina, etc. Dessa maneira, o *compliance* pode ser uma saída ou a verdadeira mudança de paradigma, mas ainda não o é no Brasil. A maturidade é muito baixa e apesar de as empresas se autoproclamarem verdes, sociais, *compliance*, ainda há um longo caminho pela frente para a cultura da integridade enraizar o país do ‘jeitinho’.

Deve-se entender que a dignidade no/do trabalho está além dos riscos potencialmente inerentes à atividade. Por mais que sejam calculados esses riscos (geralmente o cálculo é feito em detrimento dos direitos laborais), a jurisprudência demonstra que as condenações acontecem com frequência, porém muitas situações passam despercebidas. Com efeito, o *compliance* deve ser via de ética, integridade e respeito aos direitos mais fundamentais do ser humano. Não faz sentido publicizar

que possui área de *compliance*, conduta ética ou qualquer sinônimo, se se perduram situações de precarização das condições de trabalho, assédios sexuais e morais, trabalho escravo, entre outros. É como se a base de todo o programa de *compliance* desmoronasse quando acontecem tais desrespeitos. Ademais, além do dano reputacional (tão presente nos tempos atuais) existe um mais grave: o humano.

Compliance ainda não é uma quebra de lógica, pelo menos no Brasil. Os riscos são calculados através de planilhas, planejamentos ou gestão com olhar majoritariamente econômico. O *compliance* pode se transformar em instrumento de efetivação de direitos fundamentais laborais desde que as organizações (públicas e privadas) não apenas vejam a ESG (*environmental, social, governance*) como *marketing* reputacional, mas como necessidade humana.

4.6 FUTURO DO COMPLIANCE: TRABALHO DECENTE E ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND CORPORATE GOVERNANCE (ESG)

Sem a pretensão de elaborar nenhuma teoria ou solução mágica para o assunto, tão pouco esgotá-lo, haja vista ser complexo, atual e polêmico, neste tópico, serão elaboradas algumas considerações sobre o possível futuro do *compliance*, especialmente após tecer conceitos, fundamentos e um panorama acadêmico do *compliance* encaixando-o na teoria dos sistemas sociais e tentando enxergá-lo como via de trabalho decente.

Conforme Collins (2020, p. 14), autor do *best seller* intitulado 'Feitas para durar (práticas bem-sucedidas de empresas visionárias)', ao longo do tempo, é mais provável que você filtre as empresas mentirosas e trapaceiras, como mostram os escândalos contábeis e os colapsos corporativos de 2000 a 2004, portanto, é possível "[...] adotar postura desonesta e forjar representatividade (responsabilidade social corporativa) por 5 ou 10 anos, mas não por 50 ou 100 anos".

Além de sorte, os negócios mais duráveis devem ter constância e transparência. Assim, os conceitos de responsabilidade social corporativa e *compliance* surgem como guias nesse caminho para o sucesso, cujo aparecimento e surgimento advêm de inúmeras evoluções e transformações sentidas pela sociedade.

Para Malone (2006, p. 161), a transparência é um dos principais pontos importantes para que as informações exatas possam ser transmitidas a muitas pessoas, especialmente, consumidores: "[...] não seria bom se houvesse uma forma

sistemática e não tendenciosa de descobrir como diferentes empresas funcionam de acordo com várias medidas de valores que são importantes?”. Em outras palavras, não seria interessante se houvesse profissionais que executassem medidas não financeiras, atuando de modo equivalente ao que fazem os contadores e auditores com medidas financeiras?

Segundo Malone (2006), muitas empresas já estão começando a medir o chamado resultado triplo: financeiro, social e ambiental (ou lucros, pessoas e planeta). Dezenas de empresas no mundo todo, desde a ABB (Asea Brown Boveri), empresa multinacional de tecnologia, na Suíça, a Yasuda Fire, companhia mais antiga de seguros contra incêndios do Japão, estão publicando relatórios detalhados sobre medidas quantitativas de coisas como emissões de gases estufa, reciclagem e acidentes de trabalho.

A medição do ESG, nem sempre se faz de maneira padrozinada, uma vez que há grande variedade e inconsistência de dados e medidas, já que as empresas, discricionariamente, medem-nas e as publicizam. Para os autores (KOTSANTONIS, SERAFEIM, 2019), as empresas devem personalizar suas métricas até certo ponto, enquanto ao mesmo tempo, buscam se autorregular, chegando a um acordo com seus pares até uma determinada ‘linha de base razoável’ de métricas ESG padronizadas.

Segundo Kotsantonis e Serafeim. (2019), um estudo recente encontrou fortes evidências de que as empresas que divulgam mais dados ESG tendem a ter mais discordância em suas classificações. Para os autores retrocitados, é necessária uma clara necessidade de divulgação mais eficaz e compreensão mais evidente das diferentes métricas ESG, ao mesmo tempo que podem ser institucionalizadas para avaliação de desempenho corporativo.

A avaliação de desempenho baseada em métricas uniformes é deveras difícil, em razão da falta de padronização pública e obrigatória do assunto. Nesse ponto, importante destacar os quatro pilares do ESG: conhecer o cliente, proteger e conhecer o trabalhador, os parceiros e efetuar a due diligence.

Os índices ESG fazem parte de um movimento importante que, diferentemente do tripé da sustentabilidade, não traz o aspecto econômico como fator chave. O futuro deveria ser, utopicamente assim. Todavia, como não constar o índice econômico se continua sendo dominante? Em consonância com Costa e Grossi (2020)¹⁰⁶, a agenda

¹⁰⁶ Cf.: Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniao/coluna/esg-qual-a-teoria-da-mudanca.ghtml>. Acesso em: 10 jan. 2021.

ESG vai além de novos produtos, processos ou formas de atuação e há um movimento consistente (políticas, regulação, novas tecnologias e soluções) encabeçado por lideranças relevantes que levam à consolidação de um novo patamar ético de negócios para preservação e prosperidade ambiental e social.

Conforme a KPMG (2021, p. 04), em sua mais recente pesquisa sobre a maturidade do *compliance* no Brasil, o pensamento de que a empresa só tem a função de distribuir o lucro está fora de moda há algum tempo. Inclusive, no Brasil, a ideia de que a empresa deve buscar para além do lucro, vem desde a CRFB/88 (também conhecida como Constituição Social).

Pitta¹⁰⁷ (2021) questiona: ESG é uma escolha estratégica, um dever ético ou um dever legal juridicamente exigível? Para a autora, se o ESG for entendido como obrigação legal, os diferentes *stakeholders* passam a ser titulares de novos direitos não especificados em lei. É o caso, por exemplo, das *Benefit Corporation* (Estados Unidos), *Corporaciones de Beneficio Social* (Porto Rico) e *Società Benefit* (Itália) que assumem obrigações perante acionistas (*shareholders*) e *stakeholders* (interessados, comunidade, meio ambiente), buscando elevados patamares de confiabilidade.

No Brasil, há um projeto de lei em tramitação, mas não existe legislação alguma que aborde expressamente o assunto. Apenas no artigo 154 da Lei das Sociedades Anônimas verifica-se a preocupação com o bem público e a função social da empresa: “[o] administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa” (BRASIL, 1976).

O ESG pode ser, simultaneamente, uma oportunidade de negócio, um dever ético e um dever legal de diligência do administrador, instrumental à preservação do valor para o acionista no longo prazo e, desse modo, exigível pelas vias jurídicas adequadas - pelo acionista (PITTA, 2021).

Assim, o índice ESG aparece como oportunidade de negócio, segundo o Relatório 2018 da Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA, 2018). Na pesquisa, a maior parte das empresas pesquisadas (85,44%) leva em consideração algum critério ESG em suas análises de investimento. Em termos de patrimônio líquido, tais companhias geram quase R\$ 2,79 trilhões. Em

¹⁰⁷Cf.: Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/esg-escolha-ou-dever-claudia-pitta/?trackingId=4aHO721Px%2FPxZfwklQq4Q%3D%3D>. Acesso em: 13 mar. 2021.

comparação com o levantamento anterior, há aumento de 23 pontos percentuais daquelas que utilizam algum desses critérios em suas análises (ANBIMA, 2018).

Segundo o Relatório do Itaú Unibanco (2020) sobre investimento responsável nos tempos de Covid-19, as empresas que se atentam às questões ESG estão mais bem preparadas para lidar com as mudanças nos padrões de produção e consumo, utilizando de maneira mais eficiente os recursos naturais e amenizando os impactos negativos de seus produtos e serviços no meio ambiente. Investimentos sustentáveis seguem ganhando mercado e atraindo recursos de investidores soberanos, institucionais e individuais. Assim, continua o citado Relatório Itaú Unibanco (2020, p. 20):

Em 2019, o número de fundos, que inclui critérios ESG na sua decisão de investimentos, teve um boom nos Estados Unidos, com uma captação líquida positiva de US\$ 20,6 bilhões. Esse crescimento representa cerca de quatro vezes o crescimento de 2018.

De acordo com o último relatório bianual da *Global Sustainable Investment Alliance*, em todo o mundo, o volume de recursos geridos profissionalmente, considerando critérios ESG, atingiu o recorde de US\$ 30,68 trilhões, apresentando um aumento de 34% em relação a 2016. Esse crescimento foi observado em diversas regiões do mundo, em especial, no Japão, Estados Unidos, Canadá e Austrália (ITAÚ UNIBANCO, 2020, p. 20).

Para a pesquisa sobre maturidade do *compliance* da KPMG (2021, p. 04), no âmbito do discurso e da prática corporativa, uma primeira onda veio no sentido de autorregulação do poder dentro das estruturas empresariais (estruturação de Conselho de Administração, criação de políticas e normas internas), impulsionada pelo próprio mercado que “[...] independentemente do Estado, concebeu entidades de autorregulação e criação de massa crítica” (KPMG, 2021, p. 04).

Em um segundo momento, em razão das grandes operações de combate à corrupção da última década e da edição da Lei Anticorrupção em 2013, no Brasil, segundo a referida pesquisa (KPMG, 2021), o mercado voltou suas atenções para uma nova onda de responsabilidade corporativa: a do *compliance* e condutas éticas. Ou seja, prevenção, detecção de riscos, fraudes, assédios, discriminações, terceiros, lavagem de dinheiro, entre outros.

Já a terceira onda (ou momento), elencada pela KPMG (2021) através da sigla ESG (*'Environment, Social and Governance'*), tornou-se corrente em fóruns sobre o futuro da sociedade, dando um novo passo para o discurso do conceito de responsabilidade social corporativa. Consoante pesquisa (KPMG, 2021), o surgimento do ESG não exclui as fases anteriores, porém lhes confere mais força. Além disso, a responsabilidade social centrada no ESG já aparecia no Código de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) como um dos pilares intrínsecos às boas práticas de governança, bem como nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU¹⁰⁸ e suas preocupações socioambientais.

Em resumo, o ESG aparece como um futuro para o *compliance*, mas não no sentido de substituí-lo, mas aprimorá-lo, servindo de baliza, através da 'comunicação de *compliance*' e da evolução dos discursos para servir como instrumento para a efetividade de direitos fundamentais, como o trabalho decente.

Apesar de a ESG e a própria responsabilidade social corporativa serem importantes para elevar o nível ético das empresas e, por vezes, até financeiro, como visto acima, a problemática persiste na questão da efetividade real, especialmente dos direitos humanos, aqueles contidos na Declaração Internacional de Direitos Humanos e nos princípios relativos aos direitos fundamentais expressos na Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, por exemplo; inclusive, no trabalho decente.

A solução não virá nem do setor público, isoladamente, nem do privado. A luz no final do túnel e a mudança para um real paradigma (*compliance* como via de trabalho decente e efetividade de direitos fundamentais laborais) é a conjunção dos três: setor público, de maneira mais ampla e genérica; setor privado, através do empresariado; e do cidadão dotado de ética na sociedade.

O *compliance* como acoplagem (acoplação estrutural) entre sistemas é uma forma do subsistema do Direito avançar e modernizar suas estruturas internas, valendo-se do que lhe é apresentado pelos demais sistemas que com ele se comuniquem. Todavia, especialmente no Brasil, ainda não se chegou plenamente ao paradigma do *compliance* (como via de trabalho decente), em razão, sobretudo, de o sistema econômico ainda preponderar acima dos demais, apesar da

¹⁰⁸ Os objetivos foram tratados ao longo do subcapítulo 2.2.1 deste trabalho.

policontextualidade e suas peculiaridades inerentes (pressões de aprendizagem e estruturas autolimitativas).

A comunicação de *compliance* baseada no ‘é ético/não é ético?’ é fortemente dependente da comunicação econômica baseada no ‘possuir/não possuir’, sofrendo influência na percepção por outros subsistemas e sendo contaminada sobremaneira pelo subsistema econômico, o qual não trabalha na mesma lógica dos demais subsistemas, uma vez que possui uma lógica própria e se comunica através da lógica do dinheiro.

Dessa maneira, apesar dos *standards* das Organizações Internacionais (OIT, ONU), no sentido de proteção e efetivação dos direitos humanos (especialmente laborais) em âmbito mundial, não existe sanção efetiva para o não cumprimento de seus preceitos voluntários. Embora os inúmeros ultraciclos tenham acontecido quanto à Responsabilidade Social Corporativa, introdução de *standards* mínimos em legislações nacionais, programas internacionais, convenções, declarações, parcerias, convênios, dentre outros, a voluntariedade dos preceitos ainda é o entrave e permeia toda a matéria, pois, apesar da importância, faltam-lhe atributos vinculantes, como sanções jurídicas e econômicas.

Por seu turno, no que concerne ao *compliance*, apesar de ser uma estrutura limitativa em meio ao caos do crescimento desmedido e patológico das organizações pós-modernas (empresas transnacionais, por exemplo), principalmente, em razão de uma fragmentação constitucional baseada na policontextualidade hodierna, falta-lhe independência. A comunicação de *compliance* finda por se curvar ao econômico e a linguagem ganha forma, corpo e importância, ainda que não haja profundidade de seu conceito.

Diante dessas constatações, pode-se vislumbrar um futuro profícuo para os institutos, especialmente para o *compliance* e o ESG. Utilizando-se a metáfora de que o discurso econômico predomina ao final do dia, o *compliance* ainda não adquiriu maturidade para ser, de fato, uma via de trabalho decente, especialmente no Brasil, país com seríssimos problemas de ordem social, política e econômica (déficit das empresas dos países em desenvolvimento), podendo o ESG ser uma possível chance dessa efetividade, mesmo que pela via transversa.

Ademais, já que o sistema econômico predomina sobre os demais, embora as organizações não escolham livremente índices sociais, ambientais e humanos como primordiais, tais índices podem ser bastante lucrativos e, indiretamente, serem

escolhidos para métrica financeira. É o que se percebe nos ultraciclos e evoluções, ou ainda, nas palavras de Teubner (2020), nos mal-entendidos-produtivos, fincados à luz da ideia de policontexturalidade, na qual a comunicação de *compliance* adentra, aos poucos, nos discursos dos demais subsistemas.

Com a evolução da ‘comunicação de compliance’, o lucro foi saindo do discurso mesmo não deixando de ser influenciado (majoritariamente) pelo sistema econômico. Interessante notar que o capitalismo não mudou, inclusive se intensificou. Então, como a linguagem mudou se o principal motor do sistema econômico não foi alterado? A formação do Direito é transferida para as empresas transnacionais e o Direito pós-moderno se apoia cada vez mais em recursos privados próprios.

O perfil das corporações muda com o tempo. Essa evolução é identificada por Rabay (2021) através de cinco ondas. Em um primeiro momento, de boas práticas e qualidade total, há predominância da perspectiva do lucro, sendo o *compliance* e a governança corporativa convergentes. A segunda onda é caracterizada pela conformidade e responsabilidade social corporativa por meio de auditorias, métodos e ferramentas mais sofisticadas, permanecendo o foco no lucro, apesar da preocupação com o social. De acordo com Rabay (2021), a terceira onda traz marcos normativos de anticorrupção e integridade (FCPA, SOX, Lei brasileira anticorrupção 12.846/2013), ou seja, há preocupação com o lucro, balanceado com gestão da reputação. Na quarta onda, há a ascensão do *compliance* como área vital, crescente preocupação com ferramentas de integridade e aumento da transparência, em que o lucro já cede consideravelmente espaço à formação da imagem social. Por fim, a quinta onda se refere ao *compliance* comportamental, no qual a agenda ESG passa a ser foco primordial das organizações e o agir íntegro perpassa o ambiente corporativo, o público e o ser humano.

Importante destacar essas transformações no discurso e perfil das organizações, porém, apesar dessas diversas ondas, a postura, frequentemente, não se alterou. Notadamente, muitos pontos positivos podem ser analisados quanto à efetividade dos direitos fundamentais: avanços na tecnologia, aprimoramento de ferramentas de medição, novos *standards* e legislações nacionais, discursos mais éticos etc. Apesar disso, frequentes tragédias não deixam de acontecer, a exemplo do Rana plaza, desastres de Brumadinho, Mariana, entre outros.

Nesse desiderato, há um redesenho, surgindo novos conceitos de responsabilidade social corporativa e de *compliance*, embora graves questões sociais

oriundas da globalização continuem a ser sentidas. A ética adentra nas diversas comunicações entre os sistemas (economia, política, sociedade, direito), como metaforicamente Teubner (2020, [s/p]) chama de “telefone sem fio”, todavia, a economia continua sendo um grande paradigma ainda não superado, uma vez que não trabalha na mesma frequência e lógica do Direito, principalmente no que diz respeito à efetivação dos direitos fundamentais como foco.

De acordo com Malone (2006, p. 166), há um questionamento central: este mundo não só será mais eficiente em termos econômicos, mas também será melhor para as pessoas que o habitam? O ser humano, enquanto trabalhador e cidadão do mundo, deve ser o principal beneficiário dos frutos advindos do desenvolvimento, sendo esse o propósito central deste trabalho de tese: elevar o trabalho decente como principal via de aferição de dignidade ao ser humano enquanto trabalhador.

Apesar de o *compliance* transparecer ser, diante da policontextualidade, um verdadeiro ou falso relativo, atualmente, por não possuir maturidade suficiente para ser caminho de trabalho decente, poderá vir a sê-lo. O ESG se decortina como um futuro promissor e, diante disso, o trabalho decente, como pilar social do conceito, pode ser ainda mais efetivo. A linha de costura desses variados conceitos e discursos é o trabalho decente como alicerce do ESG. O futuro do *compliance* está no humano e na decência do seu labor. Dessa maneira, com o *compliance* e o ESG tendo como sustentação o trabalho decente, guiando-os, poderá se transformar em um instrumento de efetiva mudança social.

O futuro do *compliance* é cada vez mais complexo e policontextualizado. O futuro da decência do trabalho é sempre conjugado no gerúndio. Dessa conexão entre *compliance* e trabalho decente podem surgir mútuas soluções. Na prática, as organizações, ao erigirem o trabalho decente como pilar do ESG (através da preferência de gestão de riscos laborais ao invés de gestão de crises, avaliação de riscos de terceiros, planejamento e gestão participativa dos trabalhadores na elaboração do programa de *compliance*, prioridade de participação dos trabalhadores, ferramentas efetivas para diminuir a existência de assédios, discriminação etc), além de tornarem-se lucrativas, aumentariam, também, os demais índices componentes da sigla. Cada organização fará essa gestão de riscos com base no trabalho decente, de acordo com a predominância de sua atividade. Por exemplo, uma empresa petrolífera deverá se preocupar com questões de insalubridade, periculosidade, contratos terceirizados, entre outros.

Qualquer organização está susceptível a riscos, crises e corrupções, alterando-se apenas as especificidades de cada uma delas. Entretanto, um ponto pode ser comum a todas as organizações, qual seja: o risco pode envolver questões de trabalho decente. Ou seja, importante descobrir as causas (origem) daquele risco. Em outras palavras, qual ponto toca os conceitos, dentre os mais judicializados: assédio moral ou sexual, discriminação, trabalho escravo, entre outros.

Focando, portanto, em maneiras de gerir os riscos com luzes sobre a decência no labor e baseado nas diretivas da OIT, paradigma da matéria, um programa de *compliance* só se tornará efetivo quando conseguir administrar a origem daquele determinado risco, e, especialmente, o risco quanto à decência no trabalho, um dos principais pilares de toda a pirâmide. Outrossim, o futuro do *compliance* parece ser dominado pelo tecnológico, mas o capital humano, com dignidade e decência em seu labor e viver, é o centro desse instituto.

5 CONCLUSÕES

A presente tese abordou desenvolvimento sustentável, direitos humanos e direito do trabalho, visando responder se, a partir da perspectiva da policontexturalidade, os regimes regulatórios privados implantados nas empresas, sob a noção de responsabilidade social corporativa (em especial, o *compliance*) efetivam o direito fundamental ao trabalho decente. Dessa maneira, considerando as perspectivas internacionais e nacionais observadas, surgem algumas pontuações.

O título da presente tese dita a tônica do estudo: responsabilidade social da empresa e o trabalho decente, análise do *compliance* à luz da policontexturalidade. Em virtude disso, a policontexturalidade é a ferramenta utilizada para analisar o *compliance*. A partir da policontexturalidade, o mundo é visto por múltiplas lentes e a este estudo, também.

A policontexturalidade proposta a partir dos pensamentos de Gunther, Luhmann e Teubner pretende superar a dualidade do verdadeiro/falso, através de uma terceira via nem sempre pensada num primeiro momento. A sociedade moderna e pós-moderna permite múltiplas descrições e complexidades, não impondo pensamento ou descrição única. Através desse olhar policontextural, elencou-se verdadeiros e falsos relativos, sendo esse fio condutor a chave desta pesquisa.

A sociedade possui lógicas e contextos diferentes. Dessa maneira, um determinado fenômeno pode ser estudado à luz da policontexturalidade e ter vários resultados como consequência. Por exemplo, a responsabilidade social corporativa pode ser vista e analisada sob várias contexturas e subsistemas: econômico, social, laboral, ambiental, dentre outros. Todos os pontos de vista geram leituras que devem ser levadas em consideração para compreender o fenômeno completo da RSC, especialmente através de um olhar para o *compliance* em um mundo policontextural.

A metáfora da policontexturalidade é critério de investigação da fragmentação do sentido da pós-modernidade, ou seja, é através dessa observação policontextural que novos direitos surgem e redefinem a complexidade do acoplamento entre o Direito e a Política do ponto de vista de um Direito Reflexivo. Conclui-se, entretanto, que essas mudanças e evoluções dos sistemas sociais são fundadas na comunicação. Por isso, a comunicação é o elemento fundante da teoria dos sistemas sociais de Luhmann. Com efeito, a fragmentação acontecida na pós-modernidade (final do século XX e início do século XXI) abalou os processos clássicos de comunicação.

Diante dessa realidade, verificam-se pluralismos (policontextualidade) como nova realidade.

A observação policontextual propicia um novo olhar sobre a complexidade dos diversos e múltiplos acoplamentos entre Direito, Política, Economia, dentre outros subsistemas, do ponto de vista de um Direito Reflexivo, desvelando o *compliance* como verdadeiro ou falso relativo. Utilizando-se da metáfora intitulada de 'comunicação ecológica', pode-se utilizá-la para a 'comunicação da responsabilidade social corporativa' ou 'comunicação de *compliance*', por representar grandes ressonâncias no sistema social, jurídico, político e econômico.

Da mesma maneira que a 'comunicação ambiental' reflete e transforma os diversos subsistemas (político, econômico, social), a 'comunicação de *compliance*' (e da responsabilidade social corporativa de maneira genérica) também sofre essas transformações e reestruturações sistêmicas, sendo causa e, ao mesmo tempo, consequência dessas mudanças. Assim, a lógica que se descortina através da lente da policontextualidade desvela novos sentidos normativos.

Apesar de esses sentidos policontextuais serem de maneira multifocal em razão da sociedade pós-moderna, o Direito não consegue acompanhar tais mudanças, apesar de senti-las. A 'comunicação de *compliance*', baseada numa cultura de integridade (não apenas cumprimento de regras ou setor consultivo/preventivo da empresa), surge como uma mudança de cultura e via para efetivação de direitos fundamentais, sem que se necessitem de decisões judiciais para tal. A 'comunicação de *compliance*' perpassa múltiplos subsistemas (político, econômico, jurídico, social) e termina por espalhar seus conceitos e fundamentos por eles.

Os paradoxos e complexidades são muitos. A evolução entre os diversos subsistemas (economia, política, Direito), de maneira policontextual, é importante para entender o fenômeno global. É nesse caldeirão de pluralismos que Teubner defende que o novo Direito global cresce principalmente das periferias sociais e não dos centros políticos dos estados-nação. O deslocamento dos centros de poder do Estado para novas formações (especialmente de organizações internacionais privadas) e os consequentes processos co-evolutivos dos vários subsistemas dão a tônica dos novos tempos.

Aconteceram, portanto, coevoluções dos subsistemas sociais, através de influxos e dissensões, quanto ao conceito de responsabilidade social corporativa e de

melhores práticas de integridade (*compliance*), todavia, apesar dessa ‘comunicação de *compliance*’, o subsistema econômico predomina acima dos demais e os discursos sobre a sustentabilidade das empresas, em sua maioria, não são efetivamente vias de trabalho decente. Sucedem tentativas de mudança de paradigma e discursos, através das sucessivas evoluções da ‘comunicação de *compliance*’, no entanto, o que se conclui, entretanto, é que não houve, ao mesmo tempo, uma mudança no âmago do capitalismo.

O objetivo principal e cumprido pela presente tese foi analisar, a partir da perspectiva da policontextualidade, como os regimes regulatórios privados implantados nas empresas, sob a noção de responsabilidade social da empresa, especialmente do *compliance*, impactam na efetividade dos direitos fundamentais laborais, tendo o trabalho decente como liame condutor.

Para cumprir o referido objetivo, a presente tese utilizou o arcabouço teórico de Teubner, influenciado por Luhmann, através da teoria dos sistemas sociais. As teses de Teubner se desenvolvem com base em ‘fragmentos constitucionais’, nos quais a sociedade pós-moderna é baseada no pluralismo de novos direitos (policontextualidade), a formação do Direito passa a ser transferida para regimes privados (organizações) e o Direito mundial autônomo se apoia cada vez mais em recursos próprios (organizações internas das empresas multinacionais).

As transformações mais expressivas acontecem à margem do Direito em sua rede de processos autopoiéticos. Para elucidar tal abordagem, exemplificam-se os acoplamentos estruturais do Direito com outros subsistemas sociais, de formas múltiplas. A ‘comunicação de *compliance*’ interfere nos acoplamentos estruturais dos sistemas autônomos, incorporando essa nova linguagem como inovação ou ignorando seus ruídos. É através da comunicação que o sistema seleciona o processo de acoplamento estrutural. Assim, o grau de profundidade do acoplamento estrutural (binário) não é suficiente para abarcar a policontextualidade. O que Luhmann denomina de ‘perturbação’, Teubner indica como ‘mal-entendidos produtivos’. Assim, novos sentidos são gerados através de mal-entendidos produtivos e os sistemas co-evoluindo mutuamente.

Para elucidar tais abordagens, destaca-se como exemplo o ultraciclo. Conceito comparado por Teubner ao telefone-sem-fio, jogo cuja mensagem final é estabelecida a partir de um mau entendimento entre os participantes autônomos, ou seja, criam-se novos produtos finais a cada jogada. Um ultraciclo pode ser sentido, como no exemplo

que Teubner cita sobre normas técnicas. Para elucidar tal abordagem, exemplifica-se a situação em que os resultados de pesquisas científicas provocam impulsos, modificando a definição de *standards* técnicos, não podendo ser juridificados como tais, mas apenas percebidos como irritações do sistema jurídico, as quais forçam o Direito a reconstruir suas próprias normas com base nas novas pesquisas científicas.

Após a crise econômica de 1973, há um redesenho mundial e os conceitos de responsabilidade social corporativa se popularizam junto às graves questões sociais oriundas da globalização. Nesses múltiplos ultraciclos (crescimento desmedido das ETNs, influência em decisões políticas e econômicas, novos fragmentos constitucionais, ética adentrando na comunicação da economia), diferentes espaços econômicos formaram entendimentos distintos sobre responsabilidade social corporativa. Nos países pobres, confunde-se com filantropia; na América Latina, são sinônimos de empregos e meio ambiente seguro, por exemplo.

O conceito de responsabilidade social corporativa, embora amplamente divulgado e protegido em diversos aspectos pelo Pacto Global da ONU e Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos, por exemplo, a depender de cada espaço jurídico e seus respectivos e sucessivos ultraciclos (e consequentes “mal-entendidos produtivos”), não mudaram a essência de voluntariedade do referido conceito. Apesar de os códigos públicos definirem certas obrigações desejáveis e fazerem apelos (infelizmente, apenas de ordem moral) para determinadas condutas (a exemplo da ONU, OIT, OCDE), representam apenas direitos em vigor, mas sem sanção. Os *frameworks* internacionais e nacionais sobre responsabilidade social corporativa continuam sendo de caráter voluntário, portanto, frágeis.

Uma das alternativas para o fim do voluntarismo são as ‘pressões de aprendizagem’ ou ‘pressões externas’, formadas por consumidores, trabalhadores, movimentos sociais, opinião pública, atores políticos, organizações. Todos pretendem limitar o expansionismo, mas faltam-lhes competência e, principalmente, poder econômico para tal. As pressões externas geram ‘autolimitações internas’, através de estruturas limitativas (*compliance*) para limitar o crescimento necessário ao desenvolvimento do sistema social e evitar um crescimento excessivo e patológico.

Assim, a economia é o paradigma. Por isso, os atores privados corporativos não possuem grandes motivações (motivação-competência-dilema) para mudarem a autolimitação, já que a tendência é a expansão do mercado e lucro. Cada sistema é formado a partir da seleção comunicativa daquilo que lhe fornece sentido. A

comunicação da economia é guiada pelo ‘possuir/não possuir’, a da política pelo ‘poder/não poder’ e a religião pelo ‘acreditar/não acreditar’. Diante dessa realidade, a ‘comunicação de *compliance*’ é por ‘ser ético/não ser ético’, entretanto, contaminada pelo subsistema econômico do ‘possuir/não possuir’.

O *compliance* é uma estrutura autolimitativa que depende do sistema econômico, sendo imperioso destacar que a costura social é realizada pelo trabalho, que é afluente do desenvolvimento em todas as suas dimensões. A integração do indivíduo no processo de desenvolvimento faz forte liame com a vida do trabalhador e sua atividade laboral, ou seja, o trabalho é a principal atividade dos indivíduos em idade economicamente ativa e aquela à qual dedicam a maior parte de suas vidas. É, através dela, que participam da produção de bens e serviços, movimentação da economia, crescimento e desenvolvimento econômicos. Logo, o trabalho está intimamente interligado à noção de desenvolvimento.

Sob o enfoque da decência no trabalho, convém relembrar a paradigmática noção de trabalho decente criada a partir da Declaração de 1998 da OIT e atrelada ao desenvolvimento. As situações de risco, exploração, vilipêndio e assédios são, portanto, contrárias às duas noções (trabalho decente e desenvolvimento). O trabalho é via de desenvolvimento, desde que seja exercido em condições de dignidade, liberdade e segurança. Os quatro objetivos (pilares) principais do trabalho decente (existência de emprego, regulamentação dos direitos laborais, proteção social e o diálogo social) funcionam como guias para a efetividade do conceito.

A OIT vem se renovando a cada ano desde 1919 e consolidando no âmbito internacional seus princípios oriundos de Convenções e Declarações, cujo paradigma é o trabalho digno. Através da característica do sistema tripartite, tem a oportunidade de dialogar com os três setores envolvidos na relação laboral: empregadores, trabalhadores e governo, sendo este último um importante elo para ratificação e implementação de normas nacionais.

Apesar do mandato internacional e da importância da OIT no cenário de proteção ao trabalhador e defesa de direitos humanos, através de uma Agenda de Trabalho Decente, faltam mecanismos efetivos de sanção às empresas violadoras de direitos fundamentais laborais. Com efeito, apesar de todos os esforços envidados pelos diretores e equipes da OIT, não há como a referida Organização (em razão de sua natureza) exercer poder de efetiva sanção, haja vista que sanção efetiva, em escala internacional, envolve comércio.

O discurso econômico, infelizmente, predomina ao final do dia, e as jurisprudências e pesquisas citadas na presente tese corroboram tal afirmativa. Este estudo analisou julgados brasileiros sobre a matéria, respeitando a metodologia proposta e encontrou alguns casos em que a empresa possuía publicamente (em sítios eletrônicos) *compliance*, mas praticava atos contrários à essência do instituto (integridade, ética, dignidade) e, em tese, aceitou o risco em matéria trabalhista, incorrendo em assédios e discriminação, por exemplo.

Situações como a supramencionada podem ser denominadas de *Greenwashing*, *Bluewashing* ou *Compliancewashing*, que acontecem com frequência, quando a empresa ultrapassa a exigência normativa de determinada situação apenas na teoria e no campo da publicidade consumerista. No entanto, na verdade, infelizmente, há apenas maquilagem. A realidade é que a prática é, por vezes, bem distinta dessa publicidade ética e sustentável.

Uma constatação importante da pesquisa da KPMG é a de que alguns dados demonstram baixa maturidade de *compliance* no Brasil, ou seja, 64% das empresas possuem processo de avaliação de riscos e 54% afirmam não possuir processo eficiente de *due diligence* para terceiros. Outra importante verificação da referida pesquisa é a de que somente 38% dos respondentes afirmaram que as áreas de negócios possuem entendimento dos riscos de *compliance*.

Nesse tema da maquilagem socioambiental (*greenwashing* ou *bluewashing*), cumpre ressaltar sobre o cultural ‘jeitinho brasileiro’. A maturidade da responsabilidade social corporativa no Brasil e do *compliance* sofre com a questão da inexperiência do instituto e, ainda, com o déficit da prática da gestão da sustentabilidade em empresas de países em desenvolvimento, onde o nível de constrangimento de investidores e parceiros de negócios são reduzidos em países com grandes problemas sociais como o Brasil. Junte-se a esses dois importantes fatores o cultural e negativo ‘jeitinho brasileiro’.

Compliance ainda não é uma quebra de lógica, pelo menos no Brasil. Os riscos são calculados através de planilhas, planejamentos ou gestão com olhar majoritariamente econômico, podendo se transformar num instrumento de efetivação de direitos fundamentais laborais, desde que as organizações (públicas e privadas) não apenas vejam a ESG (*environmental, social, governance*) como *marketing* reputacional, mas como necessidade humana.

O índice ESG aparece como consequência das múltiplas evoluções da ‘comunicação de *compliance*’, não se confundindo com ele, mas complementando seu conceito. Em resumo, o ESG aparece como um futuro para o *compliance*, mas não no sentido de substituí-lo, e sim, aprimorá-lo, servindo de baliza, através da ‘comunicação de *compliance*’ e da evolução dos discursos funcionando como instrumento para a efetividade de direitos fundamentais, como o trabalho decente.

Apesar de o *compliance* transparecer, diante da policontextualidade, ser um verdadeiro ou falso relativo, atualmente, por não possuir maturidade suficiente para ser caminho de trabalho decente, poderá vir a sê-lo. O ESG se decortina como um futuro promissor e, diante desse fato, o trabalho decente, como pilar social do conceito, pode ser ainda mais efetivo e impulsionador para a efetividade de ambos.

Ademais, a linha de costura desses variados conceitos e discursos é o trabalho decente como prioridade do *compliance* e do ESG. Sem desmerecer os outros aspectos da sigla ESG, o social (liderado pelo trabalho decente) deve ser o foco principal das políticas públicas. O futuro do *compliance* está no humano e na decência do seu labor. Há de se ter um olhar realista esperançoso. Dessa maneira, com o *compliance* e o ESG tendo como princípio fundante e basilar o trabalho decente poderão se transformar em instrumentos de efetiva mudança social.

REFERÊNCIAS

ACQUIER, A.; GOOD, J.P.; PASQUERO, J. Redescobrimo o legado de Howard R. Bowen: a agenda não alcançada e a relevância contínua das responsabilidades sociais do empresário. **Negócios e sociedade**, v. 50, n. 4, p. 607-646, 2011.

ANBIMA. **Relatório de Sustentabilidade**: engajamento de questões ambientais, sociais e de governança na análise de investimento de gestores de recursos, 2018. Disponível em: <https://www.anbima.com.br/data/files/4C/92/36/CF/D6C17610167AA07678A80AC2/Relatorio-Sustentabilidade-2018.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

BAKAN, Joel. **The Corporation**: the pathological pursuit of profit and power. English Edition. Kindle Edition, 2005.

BAKKER, F.; GROENEWEGEN, P.; HOND, F. A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance. **Business Society**, v. 44, n. 3, p. 283-317, 2005.

BARACHO, Hertha Urquiza; CECATO, Maria Aurea Baroni. Da função social da empresa à responsabilidade social: reflexos na comunidade e no meio ambiente. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 114-128, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.26843/direitoedesenvolvimento.v7i2.320>. Acesso em: 10 maio 2020.

BARROSO, Luis Roberto. **Ética e jeitinho brasileiro**: por que a gente é assim?, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/palestra-barroso-jeitinho-brasileiro.pdf>. Acesso em: 21 set. 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Rio de Janeiro, Zahar, 2021.

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição econômica e desenvolvimento**: uma leitura a partir da Constituição de 1988. São Paulo: Malheiros, 2005.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BOWEN, Howard Rothmann. **Social responsibilities of the businessman**. New York: Harper&Brothers, 1953.

BOWEN, Howard Rothmann. Social Responsibility of the Businessman. Twenty Years Later. *In*: EPSTEIN, E. M.; VOTAW, D. (Orgs.). **Rationality, legitimacy, responsibility**: the search for new directions in Business and Society. Santa Monica: Goodyear Publishing Co, 1978, p. 116-130.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006**. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). 5ª Turma. **Recurso de Revista. Acórdão do Processo nº 103600-95.2006.5.17.0012.** Recurso de revista. Negativa de prestação jurisdicional. Os pontos sobre os quais recairiam a alegada omissão receberam expresso e preciso pronunciamento do Regional, de modo que não se cogita de negativa de prestação jurisdicional. Não conhecido. Justiça do trabalho. Competência. dano moral coletivo. É competente a Justiça do Trabalho para resolver a presente demanda, a qual tem por fundamento a alegação da ocorrência de discriminação praticada pelas Reclamadas com base na circunstância de trabalhadores haverem ajuizado reclamações trabalhistas, criando-se assim lista suja para não contratação e para a dispensa de trabalhadores. Não conhecido. CARÊNCIA DE AÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA E PASSIVA [...]. Relator: Emmanoel Pereira, 08 de junho de 2011. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.5:acordao;rr:2011-06-08;103600-2006-12-17-0>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST) – 6ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 792-76.2015.5.06.0020.** Tramitação na forma da Lei nº 13.467/2017. Tempestivo o recurso [...]. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, 15 de setembro de 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1285971839/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-20227120145020030>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 11577-39.2014.5.15.0002.** [...]. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 12 de junho de 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/468480680/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-115779120145150017/inteiro-teor-468480698>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST) – 8ª Turma. **Recurso de Revista (RR) nº 1310-54.2011.5.10.0001.** Agravo interno interposto pela reclamada. Embargos. Regência da Lei nº 13.015/2014. Julgamento *ultra petita*. Limites subjetivos da condenação em ação civil pública [...]. Relatora: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 03 de setembro de 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1275444325/ag-13105420115100001>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista (RR) nº 346-49.2010.5.15.0036.** [...]. Relatora: Delaíde Miranda Arantes, 03 de junho de 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/345543509/recurso-de-revista-rr-3464920105150036/inteiro-teor-345543537>. Acesso em: 10 out. 2021. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST) – 5ª Turma. **Recurso de Revista (RR) nº 103600-95.2006.5.17.0012.** Recurso de revista. Negativa de prestação jurisdicional. Os pontos sobre os quais recairiam a alegada omissão receberam expresso e preciso pronunciamento do Regional, de modo que não se cogita de

negativa de prestação jurisdicional. Não conhecido. Justiça do Trabalho. Competência. Dano moral coletivo [...]. Relator: Ministro Emmanoel Pereira, 17 de junho de 2011. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.5:acordao;rr:2011-06-08;103600-2006-12-17-0>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Justiça Federal da 1ª Região - Seção Judiciária do Distrito Federal (SJDF) – 5ª Vara. **Ação Popular nº 1015425-06.2019.4.01.3400**. Juíza: Diana Wanderlei, 11 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-sjdf-vale.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

CARROLL, Archie B. A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. **Academy of Management Review**, New York, v. 4, n. 4, p. 497-505, 1979. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/257850?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 26 nov. 2020.

CARROLL, Archie B. Corporate social responsibility: evolution of a definitional Construct. **Business & Society**, v. 38, n. 3, p. 268-295, set./1999. Disponível em http://www.academia.edu/419517/Corporate_Social_Responsibility_Evolution_of_a_Definitional_Construct. Acesso em: 26 nov. 2020.

CARROLL, Archie B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. **Business Horizons**, Indiana, v. 34, n. 4, p. 39-48, jul./ago. 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/journal/business-horizons>. Acesso em: 26 nov. 2020.

CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo; VENTURINI, Otavio. **Manual de compliance**. São Paulo: Forense, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy *et. al.* **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Editora Universitária, 2007, p. 351-371.

CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prima Facie**, João Pessoa, v. 5, n. 8, p. 62-74, 2006.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos laborais e desenvolvimento: interconexões. **Boletim de Ciências Econômicas**, Coimbra, v. 51, p. 173-192, 2008. Disponível em: https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/24750/1/BoletimLI_Artigo6.pdf?ln=pt-pt. Acesso em: 18 nov. 2020.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da Declaração de 1986 da ONU. **Prim@Facie**, João Pessoa, v.11, n. 20, a. 11, p. 23-42, jan./jun. 2012.

CECATO, Maria Áurea Baroni. O desemprego como negação da inserção social do trabalhador. *In*: CECATO, Maria Aurea Baroni; RUPERT Maria Belén Cardona (Orgs.). **Direito Social na União Europeia e MERCOSUL**: emprego e inserção sociolaboral. João Pessoa: Editora Unipê, 2009.

CECATO, Maria Áurea Baroni; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Arranjos entre tempo e trabalho implementados pela reforma trabalhista brasileira: impactos na negociação coletiva. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 10, n. 2, p. 208-232, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/23787>. Acesso em: 26 nov. 2020.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Preceitos sociais na constituição brasileira: percurso e razões da centralidade do trabalho como fundamento da dignidade humana. **Boletim de Ciências Econômicas**, Coimbra, v. 57, n. 1. 2014. Disponível em: https://digitalis.uc.pt/pt-pt/artigo/preceitos_sociais_na_constitui%C3%A7%C3%A3o_brasileira_percurso_e_raz%C3%B5es_da_centralidade_do_trabalho. Acesso em: 20 nov. 2020.

CECATO, Maria Áurea Baroni; OLIVEIRA, Armando Albuquerque de. Direitos Sociais: do Estado Liberal ao Estado Social. **Prima Facie**, v. 15, n. 29, p. 1-25. 2016.

COLLINS, Jim; PORRAS, Jerry. **Feitas para durar**. Práticas bem-sucedidas de empresas visionárias. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (COM). **Livro verde**. Bruxelas, 2001. Disponível em: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2001/PT/1-2001-366-PT-F1-1.Pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. Após Brumadinho, entidades pedem exclusão da Vale do Pacto Global da ONU, 2019. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/exclusao-vale-do-pacto-global>. Acesso em: 31 mar. 2020.

CORIA, Dino Carlos Caro. Direitos Humanos, compliance e indústrias extrativistas na América Latina. **Revista Justiça e Sistema Criminal**, São José dos Pinhais, v. 9, n. 17, 2017. Disponível em: <https://revistajusticaesistemacriminal.fae.edu/direito/article/view/112>. Acesso em: 10 dez. 2020.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Programa de Integridade**. Diretrizes para empresas privadas, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2019.

CORTINA, Adela. **Ética de la empresa**: claves para una nueva cultura empresarial. Madri: Editorial Trotta, 1994. Disponível em: http://www.vordenker.de/ggphilosophy/gg_life_as_polycontextuality.pdf. Acesso em: 20 mar. 2019.

COSTA, Carolina; GROSSI, Marina. ESG, qual a teoria da mudança? Instituiremos uma agenda ESG por conta de um amplo e convicto respaldo político a uma nova moral. **Valor Econômico**. Opinião, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniaao/coluna/esg-qual-a-teoria-da-mudanca.ghtml>. Acesso em: 10 jan. 2021.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Orgs.). **Compliance**: perspectivas e desafios dos programas de conformidade. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

CUNHA, Matheus. Programa de compliance vs. Sistema de integridade: cultura organizacional e conduta ética by default.

I Congresso virtual de compliance da OAB Maranhão, 25 de maio de 2020. São Luís, Maranhão.

DAHLSTRUD, Alexander. How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. **Wiley Interscience**, n. 15, p. 1-13, 2008. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/csr.132>. Acesso em: 20 nov. 2020.

DAMATTA, Roberto. **O que faz o brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco, 1986.

DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O Estado de bem-estar social no século XXI**. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DUARTE, Francisco Carlos; BARRETTO, Vicente Paulo de; SCHWARTZ, Germano. **Direito da sociedade policontextual**. Coleção Sociologia do Direito. Curitiba: Appris Editora, 2013.

DUPAS, Gilberto. **Atores e poderes na nova ordem global**: assimetrias, instabilidades e imperativos de legitimação. França: Editora UNESP, 2005.

DUPAS, Gilberto. O mito do progresso. **Novos Estudos/Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP)**, São Paulo, n. 77, p. 73-39, mar./2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002007000100005&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 20 out. 2020.

DUPAS, Gilberto. Ética e poder na sociedade da informação: revendo o mito do progresso. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n.18, p.117-122, set./out./nov./dez./2001. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782001000300011&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10 out. 2020.

FEBBRAJO, Alberto; LIMA, Fernando Rister de Sousa; VILLAS BOAS FILHO, Orlando. **Justiça**: dos sistemas às redes. Paradigmas da Modernidade (Manuais Universitários). São Paulo: Edições Almedina, 2020.

FEITOSA, Maria Luísa Pereira Alencar Mayer.; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Indicadores de desenvolvimento e direitos humanos. Da acumulação de riquezas à redução da pobreza. *In*: COUTINHO, Ana Luísa Celino; BASSO, Ana Paula; CECATO, Maria Áurea Baroni; FEITOSA, Maria Luísa Pereira. A. M. (Orgs.). **Direito, Cidadania e Desenvolvimento**. v. 1. São Paulo/Florianópolis: Conceito, 2012, p. 311-336.

FORNASIER, Mateus de Oliveira. **Diálogo ultracíclico transordinal**: possível metodologia para regulação do risco nanotecnológico para o ser humano e o meio ambiente. 2013. Tese (Doutorado em Direito). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, São Leopoldo, 2013. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4218>. Acesso em: 10 set. 2020.

FRAZÃO, Ana. Dever de diligência. Novas perspectivas em face de programas de compliance e de atingimento de metas. **JOTA. Constituição, Empresa e Mercado**, 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/dever-de-diligencia-15022017>. Acesso em: 01 abr. 2021.

FREIRE, Robson; SANTOS, Sônia Regina O.; SOUZA, Maria José Barbosa de.; ROSSETTO, Carlos Ricardo. Responsabilidade Social Corporativa: evolução da produção científica. Congresso Nacional de Excelência em Gestão Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras, 2008. Niterói. **Anais**. Rio de Janeiro: CNEG, 2008, p. 01-21. Disponível em: <https://www.inovarse.org/filebrowser/download/8908>. Acesso em: 10 out. 2020.

FREITAS, Larissa Teixeira Menezes. **Trabalho decente e desenvolvimento: o salário como elo entre crescimento econômico e efetivação dos direitos fundamentais laborais**. João Pessoa: Mídia Editora, 2015.

FRIEDMAN, Milton. The social responsibility of business is to Increase Its profits. **The New York Times Magazine**, New York, Sep./1970. Disponível em: <http://www-rohan.sdsu.edu/faculty/dunnweb/rprnts.friedman.dunn.pdf>. Acesso em: 15 abr. de 2020.

GÜNTHER, G. **'Life as Poly-Contextuality'**. Hamburgo: Meiner, 1979.

GÜNTHER, Gotthard. **Life as polycontextuality**, 2004. Disponível em: http://www.vordenker.de/ggphilosophy/gg_life_as_polycontextuality.pdf Acesso em: 28 jan. 2020.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 3. ed. São Paulo: Loyola, 1989.

HOBSBAWM, Eric J. **A era do capital**. 1848-1875. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções**. 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2012.

HOBSBAWM, Eric J. **A era dos extremos**. O breve século XX. 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**. Novos estudos sobre história operária. Waldea Barcellos e Sandra Berdan (Trad.). 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Global employment injury insurance programme**, Bangladesh, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/geip/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.

ITAÚ UNIBANCO. Relatório ESG 2020. 185 p. Disponível em: <https://www.italu.com.br/relacoes-com-investidores/relatorio-anual/2020/pdf/Relatorio-ESG-2020-Itau-Unibanco.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

JACOBS, Jane. **A natureza das economias**. São Paulo: Beca Produções Culturais, 2001.

JEFFERY, Claire. TENWICK, Jade. BICCILOLO, Ginevra. **Comparing the implementation of the EU non-financial reporting irective in the UK, Germany, France and Italy**, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3083368. Acesso em: 10 set. 2020.

KOTSANTONIS, Sakis; SERAFEIM, George. Four things no one will tell you about ESG data. **Journal of Applied Corporate Finance**, v. 31, n. 2, p. 50-58, jul./2019. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3420297>. Acesso em: 10 out. 2021.

KPMG. **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil**. 4. ed. 2019. Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2019/10/br-pesquisa-de-maturidade.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

KPMG. **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil**. 2 ed. 2017. Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2017/01/br-kpmg-pesquisa-maturidade-2a-edicao.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

KPMG. **Pesquisa Maturidade do Compliance Brasil. Beyond compliance**. 5 ed. 2021. Disponível em: <https://www.editoraroncarati.com.br/v2/phocadownload/KPMG-pesquisa-maturidade-compliance-2021.pdf> Acesso em: 20 out. 2021.

KHUN, T. S. **A Estrutura das Revoluções Científicas**. Perspectiva, São Paulo, 1975.

KHUN, T. S. **A Estrutura das Revoluções Científicas**. 13. ed. Perspectiva: São Paulo, 2020.

LA HOVARY, Claire. **Le droit fondamentaux au travail**: origins, status et impact en droit international. Paris: Presses Universitaires de France (PUF), 2009.

LEFF, Enrique. **Racionalidade ambiental**: a reapropriação social da natureza. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

LOPES JÚNIOR, Dalmir. O contrato como intertextualidade: o papel do direito privado em face da policontextualidade. *In*: SCHWARTZ, Germano (Org.). **Judicialização das esferas sociais e fragmentação do direito na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 147-169.

LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. 1927-1998. Ciudad de Mexico: Universidad Iberoamericana, 2006.

LUHMANN, Niklas. **La Sociedad de la sociedad**. Javier Torres Nafarrate (Trad.). México: Ed. Herder/Universidad Iberoamericana, 2007.

LUHMANN, N., **Introdução à Teoria dos Sistemas** (Aulas publicadas por J.T. Nafarrate). Petrópolis: Editora Vozes, 2009.

LUHMANN, Niklas. A Restituição do décimo segundo camelo: do sentido de uma análise sociológica do Direito. *In*: ARNAUD, André-Jean; JUNIOR, Dalmir Lopes (Org.). **Niklas Luhmann**: Do sistema social à sociologia jurídica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

LUHMANN, Niklas. O direito da sociedade. Tradução Saulo Krieger; tradução das citações em latim Alexandre Agnolon. – São Paulo: Martins Fontes – selo Martins, 2016.

LUÑO, António Enrique Perez. **Los derechos fundamentales**. Madri: Tecnos, 2007.

MAIA, Annuska Macedo Santos de Paiva. **A responsabilidade social da empresa através da autorregulacao regulada**. 2019. Tese (Doutorado em Direitos Humanos e Desenvolvimento). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: https://sigaa.ufpb.br/sigaa/public/programa/defesas.jsf?lc=en_US&id=1891. Acesso em: 10 set. 2020.

MALONE, Thomas. **O futuro dos empregos**. Harvard: Harvard Business School Press, 2006.

MARIOTTI, Humberto. Complexidade e pensamento complexo: Breve introdução e desafios actuais. **Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar**, Lisboa, v. 23, n. 6, p. 727-731, nov./2007. Disponível em: <https://www.rpmgf.pt/ojs/index.php/rpmgf/article/view/10429/10165>. Acesso em: 04 mar. 2021. doi:<http://dx.doi.org/10.32385/rpmgf.v23i6.10429>.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; CUNHA, Matheus Lourenço Rodrigues da. *Compliance*: de instrumento de sustentabilidade empresarial a mitigador de violações a direitos humanos e fundamentais. **Revista Jurídica UNIGRAN**, Dourados, v. 20, n. 39, p. 13-52, jan./jun. 2018. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/39/artigos/artigo01.pdf. Acesso em: 10 ago. 2020.

MILLER, Geoffrey Parsons. **The compliance function**: an overview. Corporate law and governance. Oxford: Oxford University Press, 2015. Disponível em: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780198743682.001.0001/oxfordhb-9780198743682>. Acesso em: 10 set. 2020.

MORIN, Edgard. **The generation of scientific, administrative knowledge**. Quebec: Presses de l'Université Laval, 1986.

MORIN, Edgar. **Complexidade e liberdade**. São Paulo: Associação Palas Athena, 1998.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. 5. ed. Lisboa: Instituto Piaget, 2008.

NEVES, Rômulo Figueira. **Acoplamento estrutural, fechamento operacional e processos sobrecomunicativos na teoria dos sistemas sociais de Niklas Luhmann**. 2005. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-02102005-215154/pt-br.php>. Acesso em: 10 set. 2020.

NEVES, Fabrício Monteiro; AGUILAR FILHO, Hélio Afonso de. O acoplamento entre sociedade e economia: a teoria dos sistemas nas contribuições de Talcott Parsons e Niklas Luhmann. **Século XXI - Revista de Ciências Sociais**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p. 138-167, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/6387/4035>. Acesso em: 23 out. 2021.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Global**, 2000. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/academy/viewers/new>. Acesso em: 20 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de junho de 1992**. Rio de Janeiro, Brasil [1992]. Disponível em: https://cetesb.sp.gov.br/proclima/wp-content/uploads/sites/36/2013/12/declaracao_rio_ma.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Resolução nº 217 A-III, de 10 de dezembro de 1948**. Assembleia Geral das Nações Unidas Aprova a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, França [1948]. Disponível em: <https://www.unidosparaosdireitoshumanos.com.pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-01-10.html>. Acesso em: 12 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Revolução nº 41/128, de 04 de dezembro de 1986**. Assembleia Geral das Nações Unidas Aprova a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento. Nova Iorque, Estados Unidos da América [1986]. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/bmestar/dec86.htm>. Acesso em: 12 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração do Milênio, de 06 de setembro de 2000**. Nova Iorque, Estados Unidos da América [2000]. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/ods/declaracao-do-milenio.html>. Acesso em: 16 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração e programa de ação de Viena, de 25 de junho de 1993**. Conferência mundial sobre direitos humanos. Viena, Áustria [1993]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 131**. Fixação de salário-mínimo especialmente nos países em desenvolvimento. Aprovada na 54ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, Suíça [1970]. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/485>. Acesso em: 10 maio 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**, Genebra, Suíça [1976]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf. Acesso em: 10 maio 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferência Internacional do Trabalho. **Relatório IV**. Documento final do Centenário da OIT, 108ª Sessão, Genebra, Suíça [2019]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 10 maio 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decent work indicators: concepts and definitions**. Manual/International Labour Office. 1. ed. Geneva: ILO, 2012. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_183859.pdf. Acesso em: 19 maio 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração da Filadélfia**. Aprovada na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Filadélfia, Estados Unidos da América [1948]. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 20 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração sobre justiça social para globalização equitativa**. Genebra, Suíça [2008]. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf. Acesso em: 10 mar. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Genebra, Suíça [1998]. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 14 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório sobre a Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/duracaodo-trabalho-em-todo-o-mundo-tendencias-de-jornadas-de-trabalho-legislacao-e-politica> Acesso em: 20 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONOMICO (OCDE). **Employment Outlook, 2012**. Paris, França [2012]. Disponível em: <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

OXFORD ENGLISH DICTIONARY. Disponível em: <https://www.oed.com/>. Acesso em: 25 mar. 2020.

PITTA, Cláudia. ESG: Escolha ou Dever? **Linkedin**, 2021. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/esg-escolha-ou-dever-claudia-pitta/?trackingId=4aHO721Px%2FPxZfwklqQq4Q%3D%3D>. Acesso em: 20 jul. 2021.

MACGILLIVRAY, Alex; BEGLEY, Paul; ZADEK, Simon. **The State of Responsibility Competitiveness 2007**: making sustainable development count in global markets. London: OMC, 2007. Disponível em: <http://ays.issuelab.org/resources/11227/11227.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

RABAY, Gustavo; LIMA; Marina Lacerda Cunha. **Compliance na prática.** Compliance Academy, 2020. Disponível em: <https://compliance-academy.memberkit.com.br/19444-compliance-na-pratica>. Acesso em: 20 jan. 2021.

RABAY, Gustavo; OLIVEIRA, Marlus Arns. **A quinta onda do compliance e da gestão empresarial.** Live, 22 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.instagram.com/tv/CUI4d6SIFGL/?utm_source=ig_web_copy_link Acesso em: 22 de setembro de 2021

RAMOS, André de Carvalho. O novo direito internacional privado e o conflito de fontes na cooperação jurídica internacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 108, p. 621-647, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67998>. Acesso em: 10 set. 2020.

REINO UNIDO. **Modern Slavery Act 2015.** Londres: TCO, 2015.

RISTER, Carla Abranikoski. **Direito ao desenvolvimento**: antecedentes, significados e consequências. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

ROCHA, Leonel Severo. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito.** 2. ed. Niterói: Livraria do Advogado, 2018.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. Fragmentos de Constituição e transconstitucionalismo: cenários atuais da teoria constitucional. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 34, n. 1, p. 1-26, jan./jun. 2018. Disponível em:

<https://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/c109774ef29a45f68e1d89769c68b574.pdf>. 02 jan. 2019. Acesso em: 10 set. 2021.

ROCHA, Leonel Severo; CARVALHO, Delton Winter. Policontextualidade e direito ambiental reflexivo. **Revista Sequência Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, n 53, p. 9-28, dez. 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/47426931_Policontextualidade_e_direito_ambiental_reflexivo/link/0e60c23af0c493afa4b32c77/download. Acesso em: 20 out. 2021.

ROLAND, Manoela Carneiro *et al.* Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 393-417, maio/ago.2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

ROUANET, S. P. **As razões do iluminismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

RUBERT, Maria Belén Cardona; PEREIRO, Jaime Cabeza. **Políticas sociolaborales**. Madri: Thomson Reuters, 2014.

RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios**. As corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo. Planeta sustentável, 2014.

SAVEDRA, Giovani Agostini. **Mas afinal, o que é compliance?**, 2020. Disponível em: <http://www.ccompliance.com.br/saavedragrc/>. Acesso em: 5 set. 2020.

SACHS, Ignacy. **Inclusão social pelo trabalho**: desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

SALATINO, Dante Roberto. **Lógica policontextual**. 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/235973171_Logica_Policontextual. Acesso em: 18 nov. 2021.

SÁNCHEZ, Jesus-María Silva. **El debate sobre la prueba del modelo de compliance**: Una breve contribución, 2020. Disponível: <https://indret.com/el-debate-sobre-la-prueba-del-modelo-de-compliance-una-breve-contribucion/>. Acesso: 05 dez. 2020.

SÁNCHEZ, Jesus-María Silva. **La expansión del derecho penal**: aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales. 2. ed. Madrid: Civitas, 2001.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Laura Teixeira Motta (Trad.). São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

SCHWAB, Klaus. **Stakeholder capitalism**: a global economy that works for progress, people and planet. Nova Jersey: Wiley, 2021.

SCHWAB, Klaus M.; KROOS, Hein. **Moderne unternehmensführung im maschinenbau**. Frankfurt: Verein Dt. Maschinenbau-Angst e V., Maschinenbau-Verl, 1971. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_KSC_CompanyStrategy_Presentation_2014_DE.pdf. Acesso em: 10 mar. 2021.

SILVA, Fabricio Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. Salvador: *JusPodivm*, 2020.

SILVEIRA, Daniel Barile; JORGE, Carlos Henrique Miranda. O *compliance* e seus reflexos no direito brasileiro. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 23, n. 1, p. 125-143, mar. 2019. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/34612>. Acesso: 05 dez. 2020.

SOUDAIN, Tennessee. **La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme**. Strasbourg: Université de Strasbourg. 2018. Tese (Doutorado em Direito). Universidade de Strasbourg, Strasbourg, 2018. Disponível em: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02057594/document>. Acesso em: 10 set. 2020.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Tania do Valle Tschiedel (Trad). Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Jürgen Volker Dittberner (Trad.) Piracicaba: Unimep, 2005.

TEUBNER, Gunther. Autoconstitucionalização de corporações transnacionais? Sobre a conexão entre os códigos de conduta corporativos privados e estatais. In:

SCHARTZ, Germano (Org.). **Judicialização das esferas sociais e fragmentação do Direito na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo: Saraiva, 2016.

TEUBNER, Gunther. **Jurisprudência sociológica**. Série IDP. São Paulo: Saraiva, 2020.

TINGUELY, Jean. **Museu Tinguely**, 2020. Disponível em: <https://www.tinguely.ch/fr.html>. Acesso em: 10 maio 2020.

UNIÃO EUROPEIA (EU). **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 02 de outubro de 2000**. Estrasburgo, França [2000]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>. Acesso em: 10 maio 2020.

UNIÃO EUROPEIA (EU). Parlamento Europeu e do Conselho. **Diretiva nº 34, de 26 de junho de 2013**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02013L0034-20141211&from=EN>. Acesso em: 20 set. 2020.

UNIÃO EUROPEIA (EU). Parlamento Europeu e do Conselho. **Diretiva nº 95, de 22 de outubro de 2014**. Disponível em: <https://bcsdportugal.org/position-paper-do-bcsd-sobre-a-diretiva-201495ue-informacao-nao-financeira/>. Acesso em: 20 set. 2020.

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION (USSC). **Guidelines Manual**, 2018. Disponível em: <https://www.ussc.gov/sites/default/files/pdf/guidelines-manual/2018/GLMFull.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2021.

VIANA, Ulisses Schwarz. **Horizontes da Justiça**: complexidade e contingência no sistema jurídico. 2013. Tese (Doutorado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2139/tde-11062014-110504/pt-br.php>. Acesso em: 10 set. 2020.

VILHENA, Marília Marques do Rego. **A necessidade de um novo desenho jurídico para subordinação como elemento diferencial da relação de emprego**. 2016. Tese (Doutorado em Direitos Humanos e Desenvolvimento). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

WAGNER, Eugênia Sales. **Hannah Arendt e Karl Marx: o mundo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ateliê, 2002.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTR, 2012.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. La responsabilidade social corporativa y las empresas transnacionales: de la ética de la empresa a las relaciones de poder. **Revista de Relaciones Laborales**, Lejona, v. 2, n. 19, p. 17-49, 2008. Disponível em: <https://omal.info/spip.php?article3233>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. **Against the “Lex Mercatoria”**: proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016.