



**OBSERVATÓRIO
SOCIAL**

INDICADORES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, DO MEIO AMBIENTE E DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Este texto apresenta os indicadores de verificação dos direitos fundamentais no trabalho, do meio ambiente e da saúde e segurança no trabalho (das condições ambientais). O texto subdivide-se por temas abrangidos nas Convenções da OIT (Cláusula Social): liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação contra gênero e raça, meio ambiente, e saúde e segurança ocupacional. Para cada um destes temas, explicita-se a centralidade da norma internacional adotada por referência e os indicadores criados para a verificação de sua implementação pelas empresas. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - da qual o Brasil é signatário - adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (1998) como resposta aos desafios impostos pela globalização da economia, obriga a implementação de tais direitos pelos países-membros, mesmo que estes não tenham ratificado as convenções.

Os países que não as ratificaram, de acordo com a Declaração, têm o compromisso de respeitar "de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções". Para alcançar este objetivo, a OIT criou um mecanismo de controle que lhe permite solicitar a esses países a apresentação de relatórios sobre a evolução da aplicação dos princípios estabelecidos nas referidas convenções. As Convenções da OIT dirigem-se aos países, estipulando medidas gerais a serem implementadas pelos governos, nos âmbitos legislativo e político, com vistas ao pleno exercício dos direitos. Por isso, tais direitos tornam-se obrigações para as empresas somente ao serem incorporados às leis e normas dos países onde estão instaladas.

Mesmo assim, vários documentos internacionais postulam a idéia de que as empresas devem respeitar e agir em conformidade com os direitos fundamentais no trabalho, ainda que esses direitos não estejam assegurados pelas leis, normas e práticas nacionais. O texto sintetiza o conteúdo de alguns desses documentos:

- Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT;
- Diretrizes para Empresas Multinacionais, da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico);
- *Global Compact*, da ONU (Organização das Nações Unidas);

- Modelo de Código de Conduta, da CIOSL (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres);
- Norma SA 8000, da CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency).

No que se refere à temática do meio ambiente, o Observatório Social adotou como principal referência internacional a Declaração do Rio e a Agenda 21, resultantes da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (UNCED), realizado no Rio de Janeiro, em 1992. Entretanto, é importante lembrar que os princípios contidos na Declaração de Estocolmo sobre Meio Ambiente Humano e no Plano de Ação para o Meio Ambiente Humano, adotado na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (1972), influenciaram fortemente o desenvolvimento do direito ambiental internacional. A Conferência é um marco no debate sobre meio ambiente e desenvolvimento, reconhecendo formalmente a importância das preocupações ambientais no nível nacional e transforma as questões ambientais em um dos temas de política internacional.

Nesta Conferência, dominaram os temas ambientais e da vida animal com ênfase no problema da degradação ambiental e na elaboração de mecanismos para lidar com o problema. A Conferência do Rio enfatizou a questão do desenvolvimento, e os princípios da sua Declaração revelam a preocupação com problemas de implementação, de culpa e de responsabilidade pela degradação ambiental, de caráter predominantemente sócio-político.

Cabe lembrar ainda que, antes mesmo da realização do Rio 92, a OIT já havia adotado o conceito de desenvolvimento sustentável e que a partir da sua 77ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1990, reconhece a interação existente entre meio ambiente interno e externo, a partir da percepção de que muitos problemas do meio ambiente externo têm suas causas no ambiente de trabalho. Mais tarde, a OIT elaborou algumas normas que relacionam estes dois temas e tratam de temas específicos, como, por exemplo, a Convenção no 174 sobre Grandes Acidentes Industriais e a Convenção no 136 sobre o Benzeno.

LIBERDADE SINDICAL

A Convenção no 87, relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, de 1948, tem por finalidade garantir a independência das organizações de trabalhadores e empregadores entre si e deste para com o Estado, bem como proteger os direitos sindicais. Logo no seu artigo 2º, a Convenção 87 dispõe que:

"Os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas últimas".

O Brasil não ratificou essa Convenção e o direito sindical no país decorre de dispositivos constitucionais e legais. Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, as

organizações sindicais eram sujeitas à interferência administrativa do Estado, que se estendia da formulação de estatutos até a administração dos recursos financeiros. A nova Constituição reduziu essa interferência, mas não a eliminou, com o enquadramento por categoria profissional, a limitação a um único sindicato por categoria, a abrangência municipal da representação e a contribuição financeira obrigatória aos sindicatos (o chamado imposto sindical).

A Convenção no 98, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, também protege a atividade sindical de discriminação em relação ao emprego. Ela estabelece que os empregos não devem ser vinculados ou condicionados à não filiação ou desfiliação a sindicato, e que não deve haver demissões ou outros prejuízos aos trabalhadores por exercerem atividades sindicais. Essa Convenção também protege contra ingerência nas atividades sindicais e estimula a negociação coletiva.

Enquanto as Convenções da OIT dirigem-se ao sistema de leis e políticas nacionais, outros documentos traduzem o seu conteúdo para o plano das empresas, especialmente empresas multinacionais. Um desses documentos é a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social, também da OIT, que dedica vários pontos ao tema da Liberdade Sindical e Direito de Sindicalização. A Declaração Tripartite sugere que as empresas multinacionais:

- garantam a liberdade aos seus empregados de se filiarem aos sindicatos, sem sofrerem discriminação que restrinja a liberdade sindical com relação a seu emprego; e
- apóiem e colaborem com as organizações sindicais representativas de empregadores.

O documento Diretrizes para Empresas Multinacionais, da OCDE, também enfatiza esse aspecto, ao estipular que as empresas multinacionais devam respeitar o direito dos seus empregados de se representarem por sindicatos ou outras organizações de trabalhadores.

Ainda, no documento *Global Compact*, proposto pelo Secretário Geral da ONU em 1999, as empresas são convidadas a manter e promover a liberdade sindical, nos locais de trabalho, nos processos de negociação coletiva e na comunidade de operações. Reafirmando os documentos anteriores, a liberdade sindical nos locais de trabalho é materializada na garantia aos trabalhadores de poderem formar e se afiliarem às entidades sindicais sem o risco de intimidação ou represálias; o estabelecimento de políticas e procedimentos que evitem discriminação anti-sindical (na contratação, promoção, demissão ou transferência); a existência de condições que permitam aos representantes sindicais desenvolverem suas funções adequadamente. No plano da negociação coletivas, o documento propõe que as empresas reconheçam as entidades sindicais mais representativas, sem excluir as organizações trabalhistas de menor dimensão. Das formas como as empresas deveriam perseguir a liberdade sindical na comunidade de operações, destacamos a divulgação de sua adesão aos princípios do *Global Compact* e sua intenção em respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Modelo de Código de Conduta sobre as práticas de Trabalho, adotado pela CIOSL, e Secretariados Internacionais, no que tange à liberdade de associação, repete a formulação

de que todos os trabalhadores tenham o direito a formarem sindicatos e a eles se sindicalizarem, que os representantes dos trabalhadores não devam sofrer discriminação e lhes seja assegurado o acesso aos locais de trabalho. Esse Modelo de Código de Conduta também sugere que as empresas adotem uma abordagem positiva com respeito às atividades sindicais e estejam abertas às atividades organizativas.

As mesmas preocupações são encontradas no documento SA 8000 , quando trata especificamente da Liberdade de Associação. Propõe às empresas que facilitem a associação livre e independente dos trabalhadores, mesmo onde existam restrições legais a esse direito, não adotem práticas discriminatórias contra representantes sindicais e dêem acesso aos membros dos sindicatos nos locais de trabalho.

Destacando a forma como a Convenção no 87 é interpretada por esses documentos reconhecidos internacionalmente, identificamos os seguintes aspectos centrais que devem ser avaliados na conduta da empresa:

- a liberdade da organização dos trabalhadores, sem intervenção ou interferência empresarial;
- o respeito ao direito de organização no local de trabalho;
- o respeito ao direito de greve;
- a liberdade das entidades sindicais na elaboração de seus estatutos;
- o acesso dos dirigentes sindicais ao local de trabalho e a liberdade de comunicação com os trabalhadores;
- o reconhecimento das decisões das organizações sindicais aprovadas em assembleias.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção no 98, além de proteger os trabalhadores de atos atentatórios à liberdade sindical, preconiza o fomento e a promoção da negociação coletiva de trabalho. No seu artigo 4o, diz:

"Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego".

Os princípios da Convenção não podem ser isolados da efetiva liberdade sindical, que garante aos trabalhadores e suas organizações condições para o desenvolvimento do conjunto da ação sindical.

Dentre as condições estabelecidas pela OIT, considera-se central nessa Convenção e na Recomendação 143:

- o direito de negociação coletiva; e
- o direito às informações para a negociação coletiva.

Estes princípios não podem ser isolados da efetiva liberdade sindical, que garante aos trabalhadores e suas organizações condições para o desenvolvimento do conjunto da ação sindical.

A Declaração Tripartite exorta os governos a ratificarem as Convenções 87 e 98, mas, onde isso não ocorre, sugere às empresas multinacionais que apliquem os princípios nelas expresso. A Declaração dá uma grande ênfase ao diálogo entre as multinacionais e as organizações de trabalhadores, recomendando, por exemplo, que haja consultas a respeito do emprego de mão-de-obra antes do início de suas operações e se estabeleça a cooperação em matéria de emprego e desenvolvimento de recursos humanos locais. No aspecto da negociação coletiva, além de condições gerais favoráveis a que ela se implante no país, as empresas deveriam:

- proporcionar aos representantes dos trabalhadores as condições necessárias para negociações efetivas;
- possibilitar que haja negociações diretas em cada país em que estejam operando;
- não ameaçar transferir suas atividades para outros países com a finalidade de influenciar nas negociações;
- proporcionar informações necessárias para que sejam estabelecidas negociações efetivas, inclusive com dados sobre as unidades e o conjunto da empresa.

Além disso, a Declaração recomenda que se criem sistemas de consultas regulares no âmbito da empresa multinacional, que se respeite o direito de reclamação dos trabalhadores e que se instituem mecanismos voluntários de conciliação de conflitos trabalhistas.

O documento de Diretrizes para as Multinacionais da OCDE reforça muitos dos princípios definidos na Declaração Tripartite. Inicia reiterando que as empresas devem respeitar o direito dos seus empregados, representados por sindicatos, de se engajarem em negociações construtivas sobre as condições de emprego. Recomenda, também, que as empresas proporcionem as condições materiais necessárias para que os representantes dos trabalhadores estabeleçam negociações efetivas, bem como informações requeridas para tanto. A empresa deve informar e cooperar com os representantes dos trabalhadores para identificar meios que minimizem os impactos adversos de mudanças nas suas operações sobre os empregados. As Diretrizes reprovam o uso de ameaças de transferência de unidades ou setores da empresa para influenciar negativamente negociações coletivas ou impedir o exercício do direito de organização. Para que as negociações coletivas sejam efetivas, as empresas devem autorizar representantes da administração local a que tomem decisões sobre os assuntos tratados.

O *Global Compact* diz que o princípio da liberdade de associação e do efetivo direito à negociação coletiva inclui o reconhecimento, pelas empresas dos sindicatos mais representativos, negociando de boa-fé e buscando o acordo. As negociações devem englobar um amplo espectro de questões, desde as condições de trabalho e emprego até temas ligados à comunidade. Mais uma vez, aparece o acesso às informações como uma condição essencial para a negociação efetiva. Ao recomendar às empresas que priorizem a negociação com os representantes do sindicato mais representativo, o documento alerta para que não se excluam outras organizações de trabalhadores.

O Modelo de Código de Conduta da CIOSL é bastante sintético a esse respeito, dizendo apenas que o direito dos trabalhadores de estabelecer negociações coletivas, como previsto na Convenção 98 da OIT, deve ser reconhecido, bem como o direito dos representantes dos trabalhadores de desenvolverem suas funções como preconizam a Convenção 135 e a Recomendação 143, ambas da OIT. Além disso, as empresas devem adotar uma atitude positiva em relação às atividades sindicais e à sindicalização.

O reconhecimento do direito de negociação coletiva, mesmo onde a lei o restringir, é reiterado pela norma SA 8000.

TRABALHO INFANTIL

A Convenção no 138, sobre a Idade Mínima para a Admissão de Emprego, estabelece que, ao ratificá-la, o país deve comprometer-se a:

"seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e leve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem".

O país deve fixar uma idade mínima de admissão no emprego, não inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou não inferior a quinze anos. A Convenção abre a possibilidade de que a idade mínima seja fixada em quatorze anos nos países cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas. Nesse caso, tal idade mínima deveria vigorar por tempo determinado, após o qual seria elevada aos níveis gerais.

A idade mínima prevista na Convenção não se aplica ao trabalho feito no contexto educacional ou profissionalizante, em escolas de educação vocacional ou técnica, em outras instituições de formação, desde que façam parte de cursos ou programas de formação desenvolvidos por instituições educacionais com aprovação das autoridades competentes. No caso de treinamento em empresas, a Convenção estipula a idade mínima de quatorze anos e exige a interferência das autoridades competentes.

A idade mínima para o emprego ou trabalho considerada prejudicial à saúde, a segurança e a moral do jovem foi fixada em 18 anos pela Convenção 138. Jovens de 16 anos podem trabalhar nesses tipos de trabalho, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral, bem como tenham instrução ou formação adequada.

O Brasil ratificou a Convenção 138 em janeiro de 2000, juntamente com a nova Convenção no 182 sobre a Proibição e Ação Imediata para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999. Contudo, a fixação da idade mínima para o trabalho em 16 anos já tinha sido feita no final de 1998, quando o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional no 20. O trabalho considerado perigoso, penoso ou insalubre também já é, pela legislação brasileira, proibida aos jovens com menos de 18 anos. O trabalho realizado dentro de programas educativos e de formação profissional exigem que as atividades estejam submetidas a critérios pedagógicos e haja supervisão das autoridades competentes.

Mesmo assim, o problema da exploração do trabalho infantil no Brasil ocorre em largas proporções, ignorando os dispositivos constitucionais e legais que visam a erradicá-lo e constituindo-se num desafio prático para toda a sociedade.

Resumindo, considera-se central na Convenção 138 e na Recomendação 146:

- a abolição total do trabalho infantil;
- a idade mínima de 16 anos para o emprego e o trabalho;
- a elevação progressiva da idade mínima para admissão no emprego e trabalho;
- a proteção do adolescente no trabalho.

A verificação do grau de cumprimento dos princípios da Convenção 138 dar-se-ia pelo seguintes quesitos:

- a existência de trabalhadores com idade inferior a 16 anos na empresa;
- a existência de jovens com menos de 18 anos executando funções penosas, insalubres, perigosas ou trabalhando à noite;
- a condição das pessoas com idade inferior a 18 anos trabalhando através de programas de trabalho educativo ou sob a forma de estágios.

Infelizmente, o tema do trabalho infantil não é abordado especificamente no texto da Declaração Tripartite da OIT. Talvez esse vazio seja explicado pelo fato de esse documento ter sido discutido e aprovado no final da década de 70, não tendo sofrido a influência do crescente interesse social e político em relação à erradicação desse mal social.

As Diretrizes da OCDE recomendam que as empresas multinacionais contribuam para a erradicação do trabalho infantil, sem especificar as maneiras como isso deve ser feito.

A abolição efetiva do trabalho infantil aparece claramente na proposta do Global Compact como um dos seus princípios relativos às normas trabalhistas. O documento aponta várias maneiras pelas quais as empresas podem implementar esse princípio nos locais de trabalho, entre as quais destacamos as seguintes:

- seguir estritamente a idade mínima prevista nas leis nacionais ou, onde estas forem insuficientes, adotar as normas internacionais;
- influenciar empresas sub-contratadas, fornecedores e empresas afiliadas que combatem o trabalho infantil;
- ao remover crianças do trabalho, prover alternativas para as mesmas e suas famílias, incluindo escolarização e programas de geração de renda;
- assegurar aos adultos, segurança no emprego, condições e salários decentes, de modo que não necessitem colocar suas crianças no trabalho.

A atuação das empresas, nesse campo de problemas, poderia se estender para a comunidade onde operam.

O *Global Compact* recomenda ações voltadas para a cooperação com outras empresas e associações, o apoio à educação e formação profissional, a programas de suplementação nutricional e de saúde dirigidos às crianças; à conscientização da sociedade para o problema. Ou seja, o documento desenha uma proposta de atuação que vai muito além da mera abstinência do emprego de crianças e jovens com idade inferior à mínima, alcançando a cadeia de produção e comercialização e o envolvimento comunitário.

A CIOSL incluiu um dispositivo no seu Modelo de Código de Conduta que trata especificamente do trabalho infantil. Esse dispositivo estipula que não deve ser utilizada a mão-de-obra infantil pela empresa, que pode empregar trabalhadores com idade superior a 15 anos ou acima da idade escolar obrigatória, prevalecendo a idade mais elevada. A empresa deveria proporcionar às crianças desligadas do trabalho, pela aplicação desse dispositivo, assistência econômica e oportunidades de escolarização.

A norma SA 8000 também inclui requisitos de responsabilidade social referentes ao trabalho infantil. Pelos critérios dessa norma, as empresas não apenas deveriam se eximir de utilizar o trabalho infantil como não apoiar tal prática. A empresa deveria ter "políticas e procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando", bem como apoiar a freqüência e permanência dessas crianças na escola. A norma recomenda que as empresas não exponham trabalhadores jovens a situações que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

É importante ressaltar que a SA 8000 recomenda às empresas que avaliem e selecionem os fornecedores de acordo com os critérios da norma, procurando manter evidência razoável de que tais critérios sejam atendidos por fornecedores e sub-fornecedores. Ou seja, a norma já entende os compromissos de responsabilidade social de forma ampla, contemplando as relações inter-empresariais.

TRABALHO FORÇADO

A OIT incluiu duas convenções que tratam do trabalho forçado na Declaração dos Direitos Fundamentais no Trabalho, a de número 29, Sobre o Trabalho Forçado, de 1930, e a de número 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957. Ambas foram ratificadas pelo Brasil, respectivamente em 1954 e em 1965.

Para a Convenção 29, o trabalho forçado ou obrigatório "designa todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer *tipo de pena e para o qual tal indivíduo não se oferece voluntariamente*". O sentido geral é de só permitir o trabalho forçado exigido pelas leis nacionais em circunstâncias específicas como o serviço militar obrigatório, obrigações cívicas, catástrofes naturais que ponham em perigo a população, entre outros. Em todo caso, este trabalho não pode ser prestado em benefício ou sob controle de empresas ou pessoas jurídicas de caráter privado.

A Convenção 105, por sua vez, obriga o país a

- "suprimir e não fazer uso de nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório:*
- a) como meio de coerção ou de educação política ou como castigo por ter ou expressar determinadas opiniões políticas ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;*
 - b) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra, com fins de fomento econômico;*
 - c) como medida de disciplina no trabalho;*
 - d) como castigo por haver participado em greves;*

e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa”.

O compromisso do país envolve também a realização de medidas para a abolição imediata e completa dessa prática.

Assim, a centralidade dessas Convenções é dada pela:

- proibição à toda a forma de trabalho forçado e obrigatório; e
- sua total e imediata erradicação.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE RAÇA

Duas convenções da OIT são centrais para a definição dos direitos à igualdade e não discriminação de qualquer natureza, a saber, a Convenção no 100, sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção no 111, sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958.

A Convenção no 100 dispõe sobre a "igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor", determinando que os países-membros promovam ou garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade. A Conferência Geral da OIT recomendou que fossem postos em prática mecanismos que possibilitem a aplicabilidade da referida Convenção:

- consulta às organizações de trabalhadores para que sejam adotadas medidas que garantam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, inclusive na administração pública;
- medidas pelas quais as remunerações estejam sujeitas a controle público, especialmente ao serem fixadas as taxas de salários mínimos;
- estabelecimento de métodos, sempre em consulta às organizações de trabalhadores, que permitam avaliar objetivamente, mediante análise do emprego e de outros meios, os trabalhos que entranham diversos empregos, ou ainda, fomentar o estabelecimento desses métodos para classificar os empregos independentemente de sexo;
- facilidades iguais ou equivalentes em matéria de orientação profissional ou conselhos profissionais, de formação ou colocação;
- estímulo a que as mulheres utilizem as facilidades em matéria de orientação, formação e colocação;
- serviços sociais e de bem-estar que correspondam às trabalhadoras, especialmente àquelas que tenham responsabilidades familiares, e financiando ditos serviços com fundos públicos ou de empresas e de seguros sociais, destinados ao bem-estar e constituídos com pagamentos efetuados em benefício dos trabalhadores, independentemente de sexo;
- promover a igualdade de acesso às diversas profissões e funções, sob reserva das disposições da regulamentação internacional e da legislação nacional relativas à proteção da saúde e ao bem-estar das mulheres.

Também recomenda que sejam feitos esforços para difundir entre a opinião pública as razões pelas quais deve-se aplicar o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-

obra masculina e feminina por trabalho de igual valor, assim como empreender estudos e pesquisas que possam promover a aplicação de tal princípio.

A centralidade dessa Convenção pode ser identificada como a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

A Convenção no 111 quer superar todas as causas que impedem a realização do princípio da igualdade de salário para trabalhos equivalentes, como, por exemplo: a segregação das ocupações, as desigualdades de tratamento, as barreiras de promoção, de qualificação que alimentam a não efetivação do salário igual.

A interpretação desta Convenção deve englobar todos os obstáculos que podem contribuir, direta ou indiretamente, para a segmentação das ocupações, relacionadas à forma como as empresas definem o lugar das mulheres e o lugar dos homens na hierarquia e na estrutura ocupacional. A existências de práticas de diferenciação, obviamente, contribui indiretamente para que não se tenha a efetivação dos mesmos salários entre mulheres e homens. Por isso, justifica-se o estudo também da discriminação exercida por vias "indiretas".

A Convenção no 111 define a discriminação em relação ao emprego e trabalho como sendo:

“(...) a) toda a distinção, exclusão ou preferência fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção, as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego”.

A Recomendação no 111 sugere a aplicação de políticas que visem a assegurar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação. Sugere que essas políticas sejam aplicadas mediante medidas legislativas, contratos coletivos ou outros métodos compatíveis com as condições de cada estado membro.

A Recomendação entende que, para impedir a discriminação em matéria de emprego e de ocupação, deve ser assegurado: acesso igualitário aos serviços de orientação profissional e de colocação; acesso aos meios de formação profissional e de admissão a um emprego de sua própria escolha, baseando-se na aptidão individual para a mencionada formação ou emprego; seguridade no emprego; condições adequadas de trabalho e remuneração igual por trabalho de igual valor.

Entre outras medidas, sugere a conscientização do público para o repúdio à qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego ou trabalho; a criação de organismos que possam receber e investigar denúncias sobre a inobservância da política de não discriminação, corrigindo práticas discriminatórias.

A centralidade da Convenção 111 foi identificada como:

- a igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação;
- a não distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política e origem social;
- o reconhecimento do racismo como uma prática de exclusão social.

O documento de regulamentação das atividades das empresas multinacional contém recomendações sobre a igualdade e a não discriminação. A Declaração Tripartite da OIT sugere que as empresas sigam os princípios de igualdade de oportunidades e de tratamento, sem prejuízo da preferência pelo emprego de pessoas naturais do país onde está instalada e da política nacional de correção da desigualdade e da discriminação. As empresas são chamadas a fazerem o necessário para que a contratação, a colocação, a formação profissional e a promoção do pessoal tenham por base apenas a qualificação e a experiência profissional.

As "Diretrizes para Empresas Multinacionais" da OCDE também recomendam às empresas que implementem políticas de emprego sem discriminação, ressalvando a seletividade relativa às características do pessoal empregado que esteja em sintonia com políticas governamentais de promoção da igualdade de oportunidades de emprego. A prática não discriminatória deve perpassar os atos de contratação e desligamento, pagamento, ascensão funcional e formação profissional.

O documento *Global Compact* se baseia na Convenção nº 111 da OIT para definir a discriminação em relação ao emprego e à profissão. Entre as maneiras pelas quais as empresas podem eliminar a discriminação no local de trabalho está a adoção de políticas de gestão de pessoal baseadas na qualificação e experiência profissionais. No entanto, o documento relaciona uma série de medidas que tendem a reforçar o compromisso empresarial com a eliminação de discriminações, atribuindo essa questão à direção geral da empresa e formulando políticas específicas. Deve haver promoção do acesso ao desenvolvimento profissional e para profissões específicas. As empresas devem produzir e acompanhar estatísticas atualizadas, desagregadas, por raça, sexo, religião etc., sobre contratação, treinamento e promoção.

No âmbito comunitário, as empresas devem buscar eliminar a discriminação nos espaços onde atuam, apoiando esforços locais que visem à construção de um ambiente de tolerância e à igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional. Também devem adequar suas operações às tradições culturais, de modo a assegurar a igualdade de acesso ao emprego por mulheres e minorias, trabalhando em conjunto com organizações dos trabalhadores e autoridades de governo.

O Modelo de Código de Conduta da CIOSL é claro e direto ao abordar a questão da não discriminação no emprego: deve haver igualdade de oportunidades e tratamento, independentemente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outras características individuais. O Código explicita sua referência às convenções no 100 e 111.

A norma SA 8000, ao tratar da Discriminação como um dos requisitos de responsabilidade social, estabelece como critérios não só o não envolvimento, mas também o apoio a ações contrárias à discriminação de raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política. A norma também indica uma postura positiva da empresa ao estipular a não interferência na observância de preceitos ou práticas dos funcionários, relativos aos aspectos acima, ou em atendimento às necessidades derivadas desses aspectos individuais. Por fim, a SA 8000 responsabiliza as empresas pela tarefa de proibir comportamento que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorador. Cabe lembrar que a empresa, ao aderir à SA 8000, deve acompanhar e avaliar se seus fornecedores adotam os critérios de responsabilidade social.

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Dentre as várias Convenções da OIT que tratam deste assunto, destacamos as seguintes:

- Convenção 148, sobre o Meio Ambiente de Trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações);
- Convenção 155, sobre a Saúde e Segurança Ocupacional;
- Convenção 161, sobre Serviços de Saúde no Trabalho;
- Convenção 170 sobre os Produtos Químicos; e
- Convenção 174, sobre a Prevenção de Grandes Acidentes Industriais.

CONVENÇÃO 148 - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Esta Convenção, ratificada pelo Brasil em janeiro de 1982, trata da proteção dos trabalhadores contra os perigos ocupacionais no ambiente de trabalho devido à poluição do ar, ruído e vibração. Prevê, também, a consulta às organizações representativas dos empregadores e empregados, a associação entre representantes de empregados e empregadores na elaboração, aplicação e acompanhamento nas inspeções das medidas preventivas de proteção contra os perigos ocupacionais. Dispõe, ainda, sobre o direito dos trabalhadores de apresentar propostas, de obter informação e treinamento de forma a assegurar a proteção contra os perigos no ambiente de trabalho devido à poluição do ar, ruído e vibração.

Cabe ressaltar que a Recomendação 156, referente ao tema, chama a atenção para a necessidade de relacionar o meio ambiente interno e externo, no item 15 das medidas de prevenção e proteção:

"Ao prescrever medidas para prevenir e limitar a contaminação do ar, ruído e as vibrações no local de trabalho, a autoridade competente deveria ter em conta a

relação existente entre a proteção do meio ambiente de trabalho e a proteção do meio ambiente em geral”.

Definimos como a centralidade dessa convenção os seguintes direitos:

- proteção dos trabalhadores (inclusive os autônomos, segundo a R. 156) contra os perigos ocupacionais no ambiente de trabalho (ar, ruído e vibrações);
- participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas preventivas e de proteção.

Entre os indicadores para a verificação do seu cumprimento destacamos:

- mecanismos de participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas de controle;
- acesso aos relatórios com resultados de inspeção do meio ambiente de trabalho e os dados relativos à verificação, manutenção e calibração dos equipamentos utilizados para tal fim;
- informação sobre riscos à saúde e segurança devidos à contaminação do ar, ruído e vibração.

CONVENÇÃO 155 - SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Esta Convenção pretende garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e um ambiente de trabalho sem riscos de acidentes e de danos à saúde. Este objetivo deve ser alcançado através da formulação, implementação, revisão periódica e da consulta aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, de uma política nacional de saúde, segurança ocupacional e ambiente de trabalho. Define as principais esferas de ação desta política, funções e responsabilidades dos envolvidos. Ressalta a necessidade de se criar um sistema de inspeção que garanta o *enforcement* das leis e regulações envolvendo a saúde e segurança ocupacional e o ambiente de trabalho. O Brasil ratificou a Convenção 155 em abril de 1992.

Um aspecto importante desta convenção é a preocupação com a melhoria do nível e da qualidade da informação sobre saúde e segurança ocupacional e o ambiente de trabalho, demonstrada através da definição de uma série de medidas preventivas e de procedimentos que os responsáveis e os empregadores devem ser obrigados a adotar. São precários os dados e informações confiáveis sobre este tema em quase todos os países.

Outro aspecto importante sobre que dispõe o artigo 20 da convenção, e detalhado na Resolução 164, diz respeito à necessidade de se adotar medidas de cooperação entre a administração e os trabalhadores e seus representantes, o que contribui para reforçar as convenções da OIT sobre as formas de organização no local de trabalho.

"As medidas adotadas para favorecer a cooperação a que faz referência o artigo 20 da convenção deveriam incluir, quando apropriado e necessário, a nomeação, conforme a prática nacional, de delegados de segurança dos trabalhadores, de comitês operários de segurança e higiene ou comitês paritários de segurança e higiene, ou nestes dois últimos, os trabalhadores deveriam ter uma representação pelo menos igual a dos empregadores”.

No centro das preocupações da C. 155 está:

- assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores e um ambiente de trabalho livre dos perigos de acidentes;
- garantir a representação dos trabalhadores nas questões que envolvem saúde e segurança ocupacional e ambiente de trabalho.

CONVENÇÃO 161 - SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO

Esta Convenção busca assegurar o fornecimento preventivo de serviços de saúde e segurança no trabalho. Tais serviços incluem, entre outros, a assessoria ao empregador, aos trabalhadores e seus representantes na empresa, com o objetivo de definir os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Os trabalhadores devem ser consultados sobre as medidas a serem adotadas. O Brasil também ratificou esta Convenção, em maio de 1990.

A Convenção tem como sua centralidade:

- assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, favorecendo a saúde física e mental dos trabalhadores;
- participação dos trabalhadores na formulação de medidas que garantam a sua saúde física e mental.

Segundo a NR-1, que trata das disposições gerais, as NRs "são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta"; "a Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho" e compete a ela conhecer decisões proferidas "pelos Delegados Regionais do Trabalho"; "a Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites da sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho".

Compete às DRTs

"adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, impor penalidades cabíveis, notificar empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade, atender requisitos judiciais para a realização de perícias.

Caberá ao empregador: 1) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares; e 2) elaborar ordens de serviços sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos:

I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;

II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;

III - dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;

IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;

- V - adotar medidas determinadas pelo MTb;*
- VI - adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho”.*

O empregador tem obrigações de informar os trabalhadores sobre:

- “I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;*
- II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;*
- III - os resultados dos exames médicos e dos exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;*
- IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho”.*

De parte do empregado, caberá "cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho”, "usar o EPI fornecido pelo empregador” e "submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras – NR”.

CONVENÇÃO 170 - USO DE PRODUTOS QUÍMICOS

Esta convenção trata da segurança no uso de produtos químicos no trabalho e busca garantir a proteção dos trabalhadores contra os efeitos danosos dos químicos (agentes, substâncias, processos), e inclui a proteção da população e do meio ambiente. Ressalta a necessidade e o direito dos trabalhadores de obter informação sobre os produtos químicos que utilizam no trabalho e a necessidade de reduzir a incidência de doenças provocadas por produtos químicos no local de trabalho. Busca assegurar a participação dos trabalhadores nos programas de proteção contra os produtos químicos. O direito de recusa também é garantido por esta convenção, no seu artigo 18, quando os trabalhadores apresentam uma justificativa razoável para acreditar que existe um risco sério e iminente para a sua segurança e saúde.

Centralidade:

- proteção dos trabalhadores contra os efeitos danosos provocados pelo uso de produtos químicos;
- participação dos trabalhadores e seus representantes nos programas de prevenção e proteção.

Convenção 174 - PREVENÇÃO DE GRANDES ACIDENTES INDUSTRIAIS

Esta convenção pretende garantir que sejam adotadas medidas de prevenção de grandes acidentes industriais envolvendo substâncias perigosas e medidas que minimizem os efeitos desses acidentes.

Ele determina a elaboração de uma política nacional ampla, envolvendo a proteção dos trabalhadores, do público e do meio ambiente contra o risco de grandes acidentes, através de medidas preventivas e de proteção.

A Convenção busca garantir a produção de uma quantidade razoável de informações, de responsabilidade dos empregadores, através de um sistema que permita a identificação das

grandes instalações perigosas que estão sob seu controle (ocorrência de acidentes, relatório de segurança, plano de emergência etc.).

A participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores de uma grande instalação perigosa deve se dar no momento do acompanhamento dos inspetores que irão supervisionar a aplicação das medidas. O artigo 20 da Convenção dispõe sobre os direitos dos trabalhadores de garantir um sistema seguro de trabalho através da consulta e participação.

Centralidade:

- prevenção de grandes acidentes industriais;
- participação dos trabalhadores na elaboração, implementação e controle de um sistema seguro de trabalho.

MEIO AMBIENTE

Dentre os vários documentos internacionais e nacionais que tratam do tema do meio-ambiente o Observatório Social adotou os princípios da Declaração do Rio e a Agenda 21 como principal referência para a construção de indicadores da conduta das empresas. A Declaração do Rio consiste em 27 princípios, reafirma a Declaração de Estocolmo e estabelece novos níveis de cooperação entre os países, setores da sociedade e indivíduos. Interessa, particularmente, os princípios que tratam da necessidade de se produzir informação ambiental e divulgá-las para toda a sociedade e aqueles que afirmam a importância da participação da sociedade nos processos de tomada de decisão ambiental. Cabe destacar, também, o princípio de precaução, o uso da avaliação de impacto ambiental como instrumento nacional e o princípio que reconhece a importância do papel dos atores sociais na gestão ambiental e no desenvolvimento.

A Agenda 21 está dividida em quatro seções envolvendo áreas de ação política, a saber:

- Desenvolvimento social e econômico (cap. 1-8);
- conservação e gestão de recursos para o desenvolvimento (cap.9-22);
- Papel dos atores sociais (governos, empresários, trabalhadores, Ongs) para o desenvolvimento sustentável (cap.23-32); e
- meios de implementação (cap. 33-40).

Três temas principais perpassam todo o documento:

- o papel central das estratégias, políticas e planos traçados no nível dos governos dos países;
- o integração entre meio ambiente e desenvolvimento no processo de tomada de decisão;
- o envolvimento da comunidade.

A Agenda 21 dedica um capítulo especial para afirmar a necessidade de fortalecimento do papel dos trabalhadores e de seus sindicatos na implementação do desenvolvimento sustentável (cap.29). Para tanto, os governos e empresários devem promover o direito de cada trabalhador à liberdade de associação e proteger o direito de se organizar, tal como

estabelecido pelas convenções da OIT. E promover a participação efetiva dos trabalhadores nas decisões sobre a formulação, implementação e avaliação de políticas e programas nacionais e internacionais sobre meio ambiente e desenvolvimento, inclusive políticas de emprego, estratégias industriais, programas de ajuste de mão de obra e transferência de tecnologia. Busca assegurar o direito dos trabalhadores à informação para que possam participar efetivamente nos processos de tomada de decisão. A política ambiental deve ser estabelecida de forma conjunta (trabalhadores e empresários), assim como a definição de prioridades para melhorar o ambiente de trabalho e o desempenho ambiental geral da empresa.

A Agenda 21 estabelece, ainda, como dever dos sindicatos, a participação em auditorias do meio ambiente nos locais de trabalho e nas avaliações de impacto ambiental e a participação em atividades relativas ao meio ambiente e ao desenvolvimento nas comunidades locais, promovendo ação conjunta sobre problemas potenciais de interesse comum.

Com base nos documentos acima, considera-se que se deva criar três categorias de indicadores:

- 1) Compromisso ou situação da empresa em relação ao meio ambiente (interno e externo);
- 2) participação dos trabalhadores e da comunidade na gestão ambiental da empresa (avaliação de impactos, escolha de ações prioritárias, discussão do orçamento para o meio ambiente, comissão ambiental, acompanhamento do programa de gestão ambiental da empresa pela comunidade, comitê comunitário de análise de risco, planos de emergência etc);
- 3) disseminação da informação ambiental (divulgação de relatórios ambientais, formas de divulgação, periodicidade, riscos potenciais, produtos perigosos etc).

Os documentos internacionais dirigidos especificamente às empresas multinacionais igualmente tratam, com bastante detalhamento, das medidas que deveriam ser tomadas para garantir níveis elevados de responsabilidade ambiental e social. A "Declaração Tripartite" recomenda a implementação dos dispositivos das convenções da OIT, a transparência e informação a respeito de riscos e normas de segurança, a colaboração com as entidades internacionais, nacionais e organizações de trabalhadores, a incorporação de normas de saúde e segurança aos acordos coletivos. As "Diretrizes" da OCDE dispõem um capítulo específico sobre a proteção ambiental, que inclui a minimização dos riscos ambientais e à saúde nas atividades das empresas. Da mesma forma o "*Global Compact*" aborda a questão dentro de princípios relativos à responsabilidade ambiental. Vários critérios relativos ao tema fazem parte da SA 8000 (ambiente seguro e saudável, medidas adequadas de prevenção, treinamento para todos os funcionários, sistemas de detecção, instalações sanitárias limpas etc.).