

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AGRÁRIO**

ANA PAULA LAZARINO OLIVEIRA ARANTES

**A CERTIFICAÇÃO SOCIAL NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA À LUZ DA
TEORIA CRÍTICA DO DIREITO**

Goiânia-Goiás, 2013.

ANA PAULA LAZARINO OLIVEIRA ARANTES

**A CERTIFICAÇÃO SOCIAL NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA À LUZ DA
TEORIA CRÍTICA DO DIREITO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito Agrário, orientada pelo Professor Doutor Rabah Belaidi, inserida na linha de pesquisa “Direito Agroalimentar, Territórios e Desenvolvimento”.

Goiânia-Goiás, 2013.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A662c Arantes, Ana Paula Lazarino Oliveira

A certificação social na agroindústria canavieira à luz da teoria crítica do direito. / Ana Paula Lazarino Arantes. / Goiânia-GO: UFG, 2014. 178 p.: il.

Orientador: Professor Doutor Rabah Belaidi.
Dissertação Mestrado (Mestre em Direito Agrário) – UFG.
Inclui bibliografia e anexos.

1. Direito 2. Responsabilidade Social 3. Selo Social 4. Cana-de-açúcar. I. Universidade Federal de Goiás. II Título.

CDU: 338.43:340.12

ANA PAULA LAZARINO OLIVEIRA ARANTES

**A CERTIFICAÇÃO SOCIAL NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA À LUZ DA
TEORIA CRÍTICA DO DIREITO**

Dissertação apresentada junto ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás, visando a obtenção do título de Mestre em Direito Agrário, inserida na linha de pesquisa Direito Agroalimentar, Territórios e Desenvolvimento, e aprovada pela banca examinadora:

Professor Doutor Rabah Belaidi (Orientador)
Universidade Federal de Goiás

Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto
Universidade Federal de Goiás

Professora Doutora Daniela Muradas Reis
Universidade Federal de Minas Gerais

Dedico esta pesquisa à todos os que, reconhecendo ser o trabalho um instrumento de efetivação da dignidade humana, lutam por melhores condições de trabalho.

*“Luta, teu dever é lutar pelo Direito,
mas no dia em que encontrares o Direito em conflito
com a Justiça, luta pela Justiça”.*

(Eduardo Couture)

RESUMO

A presente dissertação busca compreender a certificação social no contexto da agroindústria canavieira, a partir do referencial teórico da crítica do direito, defendendo a necessidade de se tratar as normas de conduta como normas jurídicas, embora desprovidas de sanção estatal, uma vez que a proteção das condições de trabalho trazidas por essas normas conduzem à garantia da dignidade dos trabalhadores enquanto seres humanos. A certificação social é um instrumento pelo qual as empresas podem atestar que são socialmente responsáveis. Nesse contexto, urge questionar: a padronização por normas de conduta inseridas num selo social tem força de norma jurídica? O objetivo geral da pesquisa é compreender o verdadeiro alcance da expressão “responsabilidade social empresarial”, e os objetivos específicos são: analisar a Teoria Crítica do Direito originada na Escola de Frankfurt; considerar a responsabilidade social empresarial como função social das empresas; verificar os instrumentos de responsabilidade social, especialmente a certificação social; analisar se a agroindústria canavieira tem se mostrado socialmente responsável, e em que medida isso tem ocorrido. A pesquisa, de natureza documental e bibliográfica exploratória não sistemática, utilizou-se do método dedutivo para investigar o objeto de estudo, cujos dados foram primários e secundários, por abranger o que já se publicou até hoje acerca do assunto, em artigos, doutrina, documentos eletrônicos, legislação, jurisprudência, entre outros, cabendo dizer ainda que o objeto de estudo se insere no campo multidisciplinar, envolvendo disciplinas do Direito e da Administração de Empresas. A coleta de dados foi feita por meio de fichamentos, com definição de conceitos, análise de conteúdo, de documentos, de legislações, cruzamento de dados e estudo dos dados colhidos por outros pesquisadores. Concluiu-se que a certificação social é um discurso ilusório, utilizado simplesmente como ferramenta de marketing para seduzir o mercado consumidor, vez que as empresas da agroindústria canavieira que possuem o selo social têm alto passivo trabalhista na justiça trabalhista, o que indica o desrespeito à legislação constitucional e infraconstitucional. Não obstante, acredita-se que a certificação social poderia ser eficaz se concedida pelo Estado e por merecimento.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial. Selo Social. Cana-de-açúcar. Relação de Trabalho Responsável.

ABSTRACT

This dissertation seeks to understand the social context of certification sugarcane industry, from the theoretical criticism of law, defending the need to treat the rules of conduct and legal rules, although devoid of state sanction, since the protection of working conditions brought about by these standards lead to ensure the dignity of workers as human beings. The social certification is a tool by which companies can attest that they are socially responsible. In this context, it is urgent question: standardization of conduct of business rules embedded in a social label has the force of a rule? The objective of the research is to understand the true scope of the term "corporate social responsibility", and the specific objectives are: to analyze the Critical Theory of Law originated in the Frankfurt School; consider corporate social responsibility as corporate social function, check the instruments social responsibility, especially the social certification; analyze whether the sugarcane industry has proven to be socially responsible, and to what extent this has occurred. The research of nature documentary and bibliographic unsystematic exploratory, we used the deductive method to investigate the object of study, whose data were primary and secondary cover for what has been published so far on the subject, in articles, doctrine, electronic documents, legislation, jurisprudence, among others, being also say that the object of study is part of a multidisciplinary field involving disciplines of Law and Business Administration. Data collection was done by means of record keeping, defining concepts, content analysis of documents, laws, crossover study data and data collected by other researchers. It was concluded that certification is a social discourse illusory used simply as a marketing tool to entice the consumer market, as companies the sugar cane industry that have the social seal have high labor liabilities in labor courts, which indicates disrespect for and infra-constitutional legislation. Nevertheless, it is believed that social certification could be effective if given by the State and by merit.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Social Seal. Cane sugar. Working Relationship Manager.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AA 1000 – Accountability 1000

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

Art. – Artigo

CEPAA – Concil on Economic Priorities Accreditation Agency

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil

CIPATR - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPT – Comissão Pastoral da Terra

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EPI – Equipamento de Proteção Individual

EUA – Estados Unidos da América

IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia

ISO – International Organization for Standardization

MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NBR 16001 – Norma Brasileira 16001

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

SA 8000 – Social Accountability 8000

SAAS – Social Accountability Accreditation Services

SAI – Social Accountability International

ÚNICA – União da Indústria de Cana-de-Açúcar

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 10 |
| CAPÍTULO 1 – DA TEORIA CRÍTICA DO DIREITO | 17 |
| 1.1. O Positivismo Jurídico..... | 18 |
| 1.2. O Pensamento Jurídico Crítico | 23 |
| 1.2.1. Origem da Teoria Crítica..... | 25 |
| 1.2.2. Objeto do pensamento jurídico crítico | 27 |
| 1.3. O Pensamento Crítico no Direito | 28 |
| 1.4. Direito Alternativo | 31 |
| 1.5. Pluralismo Jurídico | 32 |
| CAPÍTULO 2 – DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL | 35 |
| 2.1. Precedentes | 35 |
| 2.2. Conceito..... | 39 |
| 2.3. As dimensões da RSE..... | 42 |
| 2.4. Ética Empresarial | 44 |
| 2.5. Marco Normativo | 47 |
| 2.6. A Responsabilidade Social Empresarial nas Relações de Trabalho | 49 |
| CAPÍTULO 3 – DA CERTIFICAÇÃO SOCIAL | 51 |
| 3.1. A norma SA 8000..... | 53 |
| 3.1.2. Requisitos Específicos da SA 8000 | 55 |
| 3.1.2.1. Trabalho Infantil..... | 56 |
| 3.1.2.2. Trabalho Forçado | 57 |
| 3.1.2.3. Saúde e Segurança no Trabalho..... | 59 |
| 3.1.2.4. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva | 61 |
| 3.1.2.5. Discriminação | 62 |
| 3.1.2.6. Práticas Disciplinares | 63 |
| 3.1.2.7. Horário de Trabalho..... | 64 |
| 3.1.2.8. Remuneração..... | 65 |
| 3.1.2.9. Sistemas de Gestão da SA 8000 | 66 |

| | |
|---|------------|
| 3.1.3. Benefícios da SA 8000 | 69 |
| 3.2. A norma ABNT NBR 16001:2004 | 70 |
| 3.2.1. Requisitos da ABNT NBR 16001:2004 | 72 |
| 3.3. A norma ABNT NBR 16001:2012 | 75 |
| | |
| CAPÍTULO 4 – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA..... | 78 |
| 4.1. Contextualização do Trabalho no Setor | 78 |
| 4.2. As Relações de Trabalho na Cadeia Produtiva da Cana-de-açúcar | 81 |
| 4.3. A Responsabilidade Social na Agroindústria Canavieira | 89 |
| 4.4. O Selo Empresa Compromissada | 91 |
| | |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 95 |
| | |
| REFERÊNCIAS..... | 98 |
| | |
| ANEXOS | 103 |

INTRODUÇÃO

O ciclo da cana-de-açúcar foi a primeira atividade econômica organizada no Brasil, ainda no período colonial, constituindo um dos principais produtos de exportação da colônia portuguesa, ao lado do pau-brasil, situação que permanece até os dias atuais, pois a cana-de-açúcar é um dos principais produtos da balança comercial do agronegócio brasileiro, matéria-prima para a produção de açúcar, etanol e energia elétrica, cujas exportações crescem consideravelmente a cada ano.

O primeiro produto produzido a partir da cana foi o açúcar, cuja economia fundamentava-se em três fatores principais: latifúndio, monocultura e trabalho escravo. Naturalmente, a instalação de um engenho de açúcar prescindia de grandes investimentos, de modo que a coroa portuguesa cedia as terras para aqueles que com ela se relacionavam, e possuíam recursos para ocupar tais terras e produzir a matéria-prima, assim como o próprio produto. Esse fato evidencia as grandes propriedades rurais existentes desde aquela época, ressaltando-se que a prosperidade do engenho relacionava-se também ao baixo custo com a mão de obra, essencialmente escravagista à época.

Nas primeiras décadas do século XIX, no Brasil, a cana-de-açúcar passou de alimento à solução energética, com a utilização do álcool como fonte propulsora de veículos de passeio, embora outros países já utilizassem dessa fonte de energia desde o século anterior.

Cabe ressaltar que o governo concedeu muitos incentivos à produção do álcool, assim como à produção de açúcar, inclusive, o Decreto nº 19.717, de 20 de fevereiro de 1931, obrigava os importadores de gasolina a comprar etanol, para ser utilizado como aditivo à gasolina, à base de 5% (ÚNICA, 2013).

Os incentivos governamentais concedidos à cadeia produtiva da cana-de-açúcar, e a posição do Brasil no campo de exportação de açúcar e álcool, justificam a multiplicação de centros produtores e refinarias no país. Essa multiplicação gerou uma crise no setor, de modo que no ano de 1933, foi criado pelo governo brasileiro o Instituto do Açúcar e do Álcool (extinto em 1990), com a função precípua de controlar a produção para manter os preços em níveis adequados, sendo necessário, para tanto, estabelecer uma quota de produção para cada usina. Importa dizer, o Estado não só determinava os preços da cana-de-açúcar, do açúcar

e do álcool, como também ditava o quanto a ser produzido. Não obstante, o intervencionismo estatal na agroindústria canavieira garantia a permanência do produtor no setor, sem qualquer preocupação com alternativas tecnológicas para redução de custos e maior competitividade.

Na década de 1960, o Complexo Agroindustrial Canaveiro, constituído por modernas empresas produtoras e processadoras da cana-de-açúcar para a produção de açúcar e álcool, de todo o país viveu um período de crescimento acentuado, marcado pela retirada de Cuba, devido aos rumos que sua revolução tomava, como fornecedora de açúcar para o mercado norte-americano. Esclarecem Francisco Alves e Marcelo Paixão (2008, p. 181) que “[...] o Brasil aproveitou este espaço deixado por Cuba e implementou um processo de modernização das unidades produtivas, com aumento da capacidade de moagem e da área plantada”, destacando-se nessa modernização o Estado de São Paulo, que mais se beneficiou dos investimentos públicos, consolidando-se definitivamente sua hegemonia em termos da produção de cana e de açúcar.

Ademais, foram criados o Programa Nacional de Melhoramento da Cana-de-Açúcar, o Programa de Racionalização da Indústria Açucareira e o Programa de Apoio à Indústria Açucareira, os quais eram direcionados ao desenvolvimento da pesquisa no setor com o fito de promover o seu crescimento. Portanto, nota-se que houve, por parte do governo brasileiro, grande incentivo à exportação do açúcar.

Na década seguinte, houve um novo momento de expansão da lavoura canavieira, marcada pela produção do álcool e pela criação do Programa Nacional do Álcool – PROÁLCOOL, o qual pode ser dividido historicamente em duas fases. A primeira fase compreende o período de 1975 a 1979, e tem como fundamento a expansão da produção de álcool anidro, como o escopo de ser misturado à gasolina. A segunda fase, que envolve os dez anos seguintes, houve o incentivo para a produção do álcool hidratado, visando substituir a gasolina como fonte energética de propulsão dos veículos de passeio.

Com essa nova expansão, regiões que até então tinham pequena tradição, como os Estados do Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Santa Catarina e a região Norte, passaram a produzir cana-de-açúcar, ressaltando-se que mesmo no Nordeste e no Sudeste, que já se destacavam na produção da cana-de-açúcar, houve uma forte expansão da área de influência, pela ocupação de espaços que acreditavam pouco propícios à lavoura de cana.

Apesar disso, na década de 1990, houve queda no desenvolvimento do complexo agroindustrial canavieiro. Por um lado, pela crise de credibilidade do PROÁLCOOL no fim da década de 1980, marcada pelo desabastecimento do produto nas bombas em razão do crescimento dos preços do açúcar no mercado externo, o que fez cair as vendas de automóveis a álcool no mercado interno. De outro lado, o Estado, devido a sua incapacidade de continuidade da política creditícia, em face da crise fiscal e da mudança de paradigma da política econômica, promoveu um processo de desregulamentação parcial do Complexo Agroindustrial Canavieiro e de outros setores da economia. Além disso, houve a abertura comercial e a liberalização do comércio exterior de açúcar.

Francisco Alves e Marcelo Paixão (2008, p. 182) ponderam que estes dois direcionamentos, a abertura comercial e a desregulamentação, operados conjuntamente e combinados com queda dos preços internacionais do açúcar e queda da demanda interna do álcool, levaram a uma crise sem precedentes do complexo, que perdurou até o ano de 2002, quando então foram adotadas diferentes estratégias de concorrência pelas empresas do Complexo Agroindustrial Canavieiro, especialmente com a intensificação do processo de inovação. Isso se explica pela saída parcial do Estado, que tornou totalmente privadas as relações existentes no interior do complexo (usineiros-fornecedores, usineiros-trabalhadores, fornecedores-trabalhadores), e transferiu a concorrência para o interior do próprio complexo.

A crise então se transformou em oportunidade, principalmente em termos de inovação. Isso porque, no processamento da cana-de-açúcar há alta demanda por energia térmica, mecânica e elétrica. Após a extração do caldo, é possível queimar o bagaço que sobra após a moagem da cana, e o vapor produzido por essa biomassa permite obter as três fontes de energia. Portanto, a partir da produção de açúcar ou álcool, é possível produzir energia, de modo que o excedente passou a ser comercializado pelas usinas (ÚNICA, 2013).

Nesse contexto, verifica-se que, desde o período colonial, o Brasil se destacou na cultura da cana-de-açúcar, contudo, os produtores da agroindústria canavieira sempre tiveram como preocupação a redução dos custos.

Antes de 1990, quando o Estado regulamentava o setor, e criava várias políticas públicas de incentivo à produção e à exportação, a redução dos custos significava lucros extraordinários. Com desregulamentação estatal, as relações na agroindústria canavieira tornaram-se privadas, e os produtores viam na redução de

custos uma maneira de obter lucros e alcançar competitividade no mercado. E sempre a redução de custos significou a utilização de mão de obra barata, e ainda sem a concessão dos direitos mínimos previstos na legislação.

Portanto, as relações de trabalho no setor sempre foram marginalizadas. E mesmo nos dias atuais, com a elevação dos princípios constitucionais, sobretudo o da dignidade da pessoa humana, não raramente, veiculam nos meios de comunicação notícias sobre trabalho infantil, trabalho escravo, e outras formas que ferem a dignidade dos trabalhadores, e muito embora o Brasil esteja empenhado no combate às formas desumanas de trabalho¹, tais ações ainda são insuficientes para eliminar essa chaga social.

Nesse sentido, a partir do que dispõe o art. 170, da Constituição Federal de 1988, o valor social do trabalho e da livre iniciativa são preceitos da ordem econômica e social, de modo que a ordem econômica está vinculada a um fim social, de modo que as empresas, enquanto integrantes da livre iniciativa, devem privilegiar a justiça social, a partir de ações que garantem a dignidade mínima dos trabalhadores.

Não obstante os preceitos constitucionais citados, surgem no campo da Administração de Empresas novos conceitos voltados às estratégias de mercado, com a finalidade de conquistar o mercado consumidor, mas que têm estreita relação com o Direito, notadamente o Direito do Trabalho, destacando-se a responsabilidade social e a certificação social.

A responsabilidade social empresarial é o compromisso que a empresa assume com as partes interessadas, a saber, os trabalhadores, os consumidores, os fornecedores, o governo, a comunidade, entre outros, visando satisfazer todos os anseios daqueles que estão envolvidos com a empresa, principalmente através do respeito às relações de trabalho, sendo que a certificação social é o instrumento de efetivação dessa responsabilidade social.

¹ Desde o ano de 1995, o governo brasileiro vem adotando medidas de erradicação do trabalho escravo, notadamente, a criação do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado – GERTRAF e a constituição do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, os quais foram substituídos em 2003 pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, então monitora do Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, hoje em sua segunda edição, cujas principais ações são a prevenção, reinserção dos trabalhadores e repressão econômica, esta no sentido de proibir àqueles que se tratam trabalhadores como escravos o acesso a créditos de instituições públicas e privadas e proibir a participação em licitações públicas.

Assim, a certificação social, normatizada pela SA 8000, nada mais é do que um selo social apostado nos produtos produzidos pelas empresas, que atestam que aquela empresa é socialmente responsável, isto é, atinge os requisitos exigidos pela SA 8000, voltados para a proteção das relações de trabalho e para a dignidade da pessoa humana. Ademais, a nível nacional, tem-se a norma NBR 16001:2012, de padrão internacional, que, apesar de mais abrangente do que a SA 8000, também trata a proteção das relações de trabalho.

Nessa linha, a presente dissertação busca uma compreensão da certificação social no contexto da agroindústria canavieira, a partir do referencial teórico da teoria crítica do direito, defendendo a necessidade de se tratar as normas de conduta, mais especificamente da SA 8000 e da NBR 16001:2012, como normas jurídicas, embora desprovidas de sanção estatal, uma vez que a proteção das condições de trabalho trazidas por essas normas conduzem à garantia da dignidade dos trabalhadores enquanto seres humanos, mas com a recomendação de que a certificação seja concedida como uma recompensa, e não como uma vantagem.

Isso porque, por inserir-se na área da Administração de Empresas, pode-se facilmente intuir que a responsabilidade social relaciona-se mais como uma estratégia de mercado, direcionada ao alcance de uma vantagem competitiva, do que propriamente como uma preocupação quanto à efetivação dos direitos trabalhistas e ambientais.

Importa dizer, a responsabilidade social, ao que parece, utiliza-se da proteção ao meio ambiente e às relações de trabalho como mecanismo para auferir a simpatia dos consumidores, cada vez mais exigentes, que esperam, e cobram, por meio do consumo consciente, a responsabilidade social das empresas.

Compreende-se, no entanto, que a finalidade da certificação não é o respeito aos direitos trabalhistas, mas simplesmente agradar o mercado consumidor, por dizer-se a empresa socialmente responsável. Essa é a hipótese da presente pesquisa, que trata a certificação social como um elemento ilusório, voltado unicamente à sedução do mercado consumidor.

Nesse contexto, surge como problemática: a padronização por normas de conduta inseridas num selo social tem força de norma jurídica?

Assim, o objetivo geral da pesquisa é compreender o verdadeiro alcance da expressão “responsabilidade social empresarial”, e os objetivos específicos são: analisar a Teoria Crítica do Direito originada na Escola de Frankfurt; considerar a

responsabilidade social empresarial como função social das empresas; verificar os instrumentos de responsabilidade social, especialmente a certificação social; analisar se a agroindústria canavieira tem se mostrado socialmente responsável, e em que medida isso tem ocorrido.

A partir da constatação de que a metodologia permite que o pesquisador construa uma trilha racional à sua investigação, que lhe facilitará o acesso ao conhecimento, além de permitir aos outros estudiosos percorrerem o mesmo trajeto para resolver dados problemas, utilizou-se o método dedutivo, por partir das considerações gerais sobre o tema a uma situação particular.

A pesquisa teve natureza documental e bibliográfica exploratória não sistemática, cujos dados foram primários e secundários, por abranger o que já se publicou até hoje acerca do assunto, em artigos, doutrina, documentos eletrônicos, legislação, entre outros, cabendo dizer ainda que o objeto de estudo se insere no campo multidisciplinar, por envolver além das disciplinas próprias do Direito, a Administração de Empresas.

Alguns procedimentos específicos foram adotados para a coleta de dados, por meio de fichamentos, como definição de conceitos, análise de conteúdo, de documentos, de legislações, cruzamento de dados e estudo dos dados colhidos por outros pesquisadores.

Nesse sentido, optou-se pela divisão do trabalho em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, analisa-se o referencial teórico do estudo, qual seja, a Teoria Crítica do Direito, no sentido de demonstrar que deve haver, em qualquer ordenamento, um pluralismo jurídico, pois todo grupo de alguma consistência está habilitado a elaborar normas, mesmo que sejam regulamentos, os quais consistem em verdadeiras normas jurídicas. Diante de tantas insurgências sociais trazidas pela modernidade, não é mais possível sustentar que o Estado é a única fonte produtora da lei, daí porque as normas de conduta, como o selo social, embora desprovidas de sanção, podem ser reconhecidas como normas jurídicas.

No segundo capítulo, desenvolvem-se os conceitos e as bases da responsabilidade social empresarial, com o intuito de demonstrar que há muito algumas empresas adotam práticas de RSE, embora ainda não houvesse uma compreensão ou mesmo definição, ressaltando a ética empresarial, verdadeira propulsora da RSE, e a incidência da RSE nas relações de trabalho, entrando no tema central do presente estudo.

Após a consideração da responsabilidade social empresarial, no terceiro capítulo apresenta-se as normas da RSE voltadas para a dimensão social, ou seja, para as relações de trabalho, percorrendo os requisitos e os critérios para que as empresas possam obter uma certificação social com base na SA 8000 ou na NBR 16001:2012. Necessário se fez, ainda, ao analisar principalmente a SA 8000, traçar um comparativo com a legislação brasileira, com o fim de demonstrar que essas normas de condutas trazem obrigações que já estão dispostas na lei.

Por fim, discorre-se no quarto capítulo sobre a agroindústria canavieira, destacando a necessidade da proteção das relações de trabalho neste setor, bem como, percorre-se a certificação social das empresas do setor, com o fim de demonstrar que esse discurso é ilusório, e não se preocupa efetivamente com os direitos dos trabalhadores, mas com a própria competitividade da empresa, no sentido de que o selo social significa mais uma estratégia de marketing, do que o respeito à legislação trabalhista. Ademais, neste capítulo, analisa-se também o selo empresa compromissada, tentativa do governo federal de impor a prática da responsabilidade social no setor, que não surtiu os efeitos esperados.

CAPÍTULO 1

DA TEORIA CRÍTICA DO DIREITO

“O Direito é uma intervenção humana, um fenômeno histórico e cultural, concebido como técnica de solução de conflitos e instrumento de pacificação social”. Assim, em qualquer lugar onde haja um agrupamento de pessoas, a tendência é que normas de organização e conduta se desenvolvam, ainda que de forma tácita e precária (BARROSO, 2010, p. 229).

Tércio Sampaio Ferraz Júnior (1988, p. 31) pondera que o Direito comporta, simultaneamente, as filosofias da obediência e da revolta, servindo, de um lado, para expressar e produzir a aceitação da situação existente, e de outro, aparece como sustentação moral da indignação e da rebelião. É, portanto, um dos fenômenos mais notáveis da vida humana, de modo que compreender o Direito é compreender uma parte do ser humano.

Não obstante, a interpretação e a aplicação das normas jurídicas divorciam-se dessa faceta humana e social característica do Direito, na medida em que prevalecem os dogmas jurídicos, que afastam qualquer interpretação que não seja essencialmente normativa.

Durante séculos, as formas de saber foram sustentadas pelas verdades teleológicas, metafísicas e racionais, contudo, a sociedade hodierna vive uma crise de fundamento que não é mais alcançada pelos modelos culturais, normativos e instrumentais dados pela filosofia, pela ciência e pelo direito. A crise de paradigmas funda-se na insatisfação e limites dos modelos tradicionais, que estão sendo questionados e substituídos por novos modelos de referência, os quais

[...] estão diretamente vinculados “à crescente complexidade dos conflitos, à heterogeneidade socioeconômica, à concentração e centralização do capital, à expansão do intervencionismo estatal, à hipertrofia do Executivo etc. À medida que a sociedade é vista como um sistema necessariamente conflituoso, tenso e considerada válida apenas se for capaz de identificar os fatores de mudanças responsáveis pela contínua inadequação dos modelos culturais tradicionais – entre eles, o Direito (WOLKMER, 2010, p. 26).

Não obstante a substituição dos modelos tradicionais reclamada pelas crescentes e complexas alterações sociais, não se pode afirmar que a dogmática jurídica deve ser, de todo, afastada. Ao contrário, atender aos reclames sociais

modernos significa garantir a aplicação da norma superior, a Constituição Federal, a qual constitui o alicerce do Estado Democrático de Direito e é fruto de validade e eficácia das normas jurídicas que se posicionam abaixo dela.

Portanto, através do pensamento crítico, impõe-se uma nova releitura do Direito, de modo que sejam as normas jurídicas interpretadas a partir dos princípios constitucionais, resultando na transformação da realidade.

Assim é que neste capítulo será analisada a teoria crítica do direito, que põe em xeque os principais dogmas do positivismo jurídico, constituindo uma poderosa influência na interpretação e aplicação das normas.

Antes, porém, é necessário considerar, ainda que de forma breve, as principais características do positivismo jurídico, contra o qual se opõe a teoria jurídica crítica.

1.1. O Positivismo Jurídico

O positivismo jurídico tem sua origem atrelada ao positivismo filosófico.

Este surgiu da idealização do conhecimento científico, a partir da constatação de que os múltiplos domínios da indagação e da atividade intelectual pudessem ser redigidos por leis naturais, invariáveis, independentes da vontade e da ação humana. Desse modo, o único conhecimento válido, a única moral e a única religião são aqueles que podem ser comprovados cientificamente, simplesmente porque a ciência é o único conhecimento verdadeiro.

O universo, conforme divulgado por Galileu, teria uma linguagem matemática, integrando-se a um sistema de leis a serem descobertas, e os métodos válidos nas ciências da natureza deviam ser estendidos às ciências sociais. [...] O positivismo jurídico aplica os fundamentos do positivismo filosófico no mundo do Direito, na pretensão de criar uma ciência jurídica, com características análogas às ciências exatas e naturais. (BARROSO, 2010, p. 239).

Assim é que o positivismo jurídico é uma teoria explicativa do fenômeno jurídico. Nas palavras de Dimitri Dimoulis (2006, p. 66), o positivismo é uma das possíveis, historicamente presentes e atualmente defendidas teorias do direito, indicando a preocupação com o estudo do direito posto, e também imposto.

O positivismo tornou-se nas primeiras décadas do século XX, a teoria dos juristas, de modo que a teoria jurídica dedicava-se ao desenvolvimento de ideias e de conceitos dogmáticos que correspondessem à cientificidade anunciada.

Luiz Roberto Barroso (2001) pondera que a partir da consolidação do positivismo, surgem os mitos:

A lei passa a ser vista como expressão superior da razão. A ciência do Direito – ou, também, teoria geral do Direito, dogmática jurídica – é o domínio asséptico da segurança e da justiça. O Estado é a fonte única do poder e do Direito. O sistema jurídico é completo e auto-suficiente: lacunas eventuais são resolvidas internamente, pelo costume, pela analogia, pelos princípios gerais. Separado da filosofia do direito por incisão profunda, a dogmática jurídica volta seu conhecimento apenas para a lei e o ordenamento positivo, sem qualquer reflexão sobre seu próprio saber e seus fundamentos de legitimidade.

Na aplicação desse direito puro e idealizado, pontifica o Estado como árbitro imparcial. A interpretação jurídica é um processo silogístico de subsunção dos fatos à norma. O juiz – *la bouche qui prononce les paroles de la loi* – é um revelador de verdades abrigadas no comando geral e abstrato da lei. Refém da separação de Poderes, não lhe cabe qualquer papel criativo.

Nesse contexto, “o Direito reduzia-se ao conjunto de normas em vigor, considerava-se um sistema perfeito e, como todo dogma, não precisava de qualquer justificação além da própria existência” (BARROSO, 2010, p. 241).

Dimitri Dimoulis (2011, p. 236) afirma que o positivismo jurídico

[...] considera o direito como conjunto de normas que foram formuladas e postas em vigor por seres humanos, e se impõem mediante atos dos titulares do poder social que em determinado momento prevalece de fato, sendo legitimado no sentido de sua força superior e duradoura e impedindo a aplicação de normas contrárias oriundas de outros sistemas normativos.

Acrescenta Luiz Fernando Coelho (2003, p. 197) que o direito positivo primeiramente repele

[...] a ideia de uma ordem normativa de caráter metafísico – só o positivo é real – para então excluir como não-jurídicas as regras sociais de conduta que não se revistam dos caracteres formais do direito oficialmente considerado. Segundo o ponto de vista positivista, o direito fica portanto definido como conjunto de normas postas pelo Estado, ou ao menos as que por ele sejam reconhecidas como válidas [...].

Nessa linha, o positivismo jurídico denota o apego excessivo ao formalismo, dedicando-se à interpretação pura da lei. A lei, porque impõe regras e sanções, é dotada de um poder superior e a competência exclusiva de produzi-la, ou de reconhecê-la como válida, pertence somente ao Estado, fatores que colocam o

Direito como privilégio exclusivo de uma classe opressora, que determina e conduz a sociedade a seu bel-prazer².

Segundo Eros Roberto Grau (1996, p. 107), os positivistas jurídicos são cientistas e, por essa razão, ignoram a realidade e o social. Podem até ser dotados de sociabilidade, mas por serem cientistas, estão envolvidos com coisa distinta do Direito, as normas jurídicas, e por essa razão, se põem a serviço da justificação de qualquer ordem, desde que válida, não importando se essa ordem é iníqua, opressora do homem ou de sua dignidade.

Assim é que, para os positivistas, o positivismo jurídico se coloca como o único conhecimento válido, porque constitui uma descrição fiel do objeto de investigação, sem qualquer intervenção de valor do sujeito que investiga a realidade.

Para Norberto Bobbio (1995, p. 131), o positivismo jurídico porta-se como uma manifestação típica do direito moderno, porque baseado na razão, tendo o direito moderno se pautado nas sete premissas do positivismo jurídico, quais sejam:

1) O direito é fato, não valor. Importa dizer, o direito é um conjunto de fatos semelhantes aos fatos do mundo natural, contudo, o jurista deve abster-se de formar juízos de valor.

2) O direito é definido pela coação, porque somente com ela, o indivíduo não praticaria um ato de abuso de sua liberdade que atinja a liberdade do outro.

² Sobre o direito como instrumento de dominação e opressão, esclarece Luiz Fernando Coelho (2003, p. 198): “Em suma, a burguesia triunfante, que construiu um mundo de acordo com os seus ideais de liberdade e de igualdade, deveria assegurar a continuidade de sua ordem social e, para isso, impunha-se a sua legitimação. Tal como o iluminismo no século anterior prestara-se a legitimar os mesmos ideais mediante o reinado da ordem heterônoma, o positivismo agora o fazia como algo que correspondia ao reinado da ciência e da filosofia positivista. Mas para isso o espírito reivindicatório e de crítica social do velho iluminismo constituía um obstáculo, pois a crítica racionalista já cumprira seu papel e precisava ser anulada. [...] Erigindo-se a neutralidade ideológica em princípio basilar da teoria do direito, ficava igualmente legitimado o ideal da nova sociedade, do total afastamento do jurista em face da problemática social, econômica e política. Esta ideologia, considerada internamente, revela o conformismo positivista com a ordem imanente que a ciência pressupõe; além disso, abandonado o postulado kantiano da atuação constitutiva do espírito, a teoria jurídica assim elaborada reduzia-se à descrição de uma ordem social aceita como pressuposta ao conhecimento, *algo-em-si*, dotado de objetividade imanente e não um produto histórico da criatividade humana. [...] Tal foi o papel desempenhado pela ontologia jurídica do positivismo [...]: apresentar o direito como algo que sempre existiu acima e além da história e independente das apreciações valorativas das comunidades cuja conduta pretende regular; e assim, facilitar a tarefa ingente de obter o consenso dos dominados, consenso que se insinua através da noção de legitimidade, esta erigida em algo abstrato e anistórico, que uma filosofia política igualmente abstrata trataria desde logo explicar. [...] Onde a concepção positivista se consolidou com maior firmeza foi justamente nas sociedades mais opulentas, cuja riqueza fora construída não só pelo trabalho de seus estamentos dominados nem à custa da manutenção da maioria das respectivas populações em condições subumanas – fase inicial da chamada Revolução Industrial – como também pela exploração colonial. Em nome da civilização, disseminaram-se a miséria e o sofrimento entre os povos colonizados, [...]. O direito positivo é a vontade do soberano, por si ou por delegação, e a lei é o mandamento que a todos obriga, distinguindo-se dos imperativos meramente pessoais”.

3) A lei é fonte preeminente do direito.

4) A teoria da norma jurídica pressupõe o direito como comando, como um imperativo hipotético, pois a sanção conjugada à norma jurídica é que torna obrigatória a prática da ação prescrita na norma.

5) A teoria do ordenamento jurídico prescreve a unidade, a coerência e a completude das normas jurídicas, não sendo admitido qualquer conflito de normas, justamente em face da norma não ser vista de forma isolada, mas dentro de um sistema uníssono, onde não há normas que se contradizem.

6) A teoria da interpretação mecanicista veda a criação de normas pela jurisprudência, eis que o papel desta é simplesmente interpretar o conteúdo das normas jurídicas já existentes, sem se ater à realidade social ou aos conflitos de interesse que eventualmente estejam presentes.

7) A teoria da obediência absoluta à lei implica no respeito incondicional à lei como tal, não se admitindo questionamentos, exceto na existência de norma que discipline a situação de forma diferente.

Ainda segundo Bobbio (1995, p. 131), o positivismo busca transformar o estudo do direito em uma ciência, na medida em que sua característica principal é a avaloratividade, pois o Direito é “[...] privado de qualquer conotação valorativa ou ressonância emotiva: o direito é tal que prescinde do fato de ser bom ou mau, de ser um valor ou um desvalor”.

A partir da constatação que o juízo de fato constitui uma tomada de conhecimento puramente objetivo da realidade, e que o juízo de valor representa uma tomada de posição pessoal frente à realidade, para que o Direito seja ciência, necessário se faz excluir os juízos de valor, simplesmente porque o Direito deve ser estudado tal como ele é, ainda que, em dadas situações, não se afigure justo.

Cabe destacar que desde o início do século XX, o positivismo jurídico é criticado no Brasil, não obstante ser considerado, até recentemente, pela maioria dos operadores do direito como a teoria mais sólida, clara e respeitosa da vontade do legislador e garantidora da segurança jurídica.

Esclarece Dimitri Dimoulis (2011, p. 216-217) que a maioria dos aplicadores do direito posicionam-se como positivistas simplesmente por intuição, mantendo-se fiéis ao significado das leis, sem a flexibilização ou a relativização do texto normativo a partir dos princípios e valores éticos que permeiam a interpretação da lei.

Afirmamos a preferência positivista dos aplicadores do direito por duas razões. Primeiro, por experiência própria, em razão da leitura de decisões judiciais e de nosso contato com a prática do direito e de seus operadores. Segundo, em razão de nossa experiência no ensino universitário e da constante consulta de manuais. Indagando qual teoria se ensina nas Faculdades de Direito do país, a primeira resposta é que não se oferecem indicações nos conteúdos programáticos e os professores não costumam informar os alunos sobre a teoria e os métodos de interpretação adotados. Por sua vez, os projetos pedagógicos das Faculdades de direito, além de serem documentos burocráticos e ignorados por alunos e professores, limitam-se a generalidades do tipo “formação humanista”. O mesmo silêncio caracteriza os manuais de disciplinas jurídicas. Mas, em sua grande maioria, os autores de manuais descrevem os regulamentos legais e as orientações da jurisprudência. Em paralelo apresentam como função do direito regular as relações sociais, entendendo como finalidade de atuação do Poder Judiciário a garantia da ordem jurídico-social, impondo o respeito à lei. Essa visão do direito corresponde, em linhas gerais, ao positivismo jurídico. Levando em consideração que os manuais são utilizados como fonte primária para o aprendizado nas Faculdades de Direito, essa visão de positivismo intuitivo influencia decisivamente os estudantes (DIMOULIS, 2011, p. 217-218).

A referência que o autor faz sobre o positivismo intuitivo se deve ao fato de que as faculdades de direito transmitem um ensino fechado à interpretação literal da legislação, ou dos posicionamentos que os julgadores utilizam como base de decisão, sem qualquer estudo específico das obras de pensadores positivistas. Importa dizer, o direito é ensinado como aquilo que está na lei, independente das bases teóricas que culminaram com a criação da dogmática jurídica.

Não obstante, a doutrina majoritária, desde a Constituição de 1988, que estabeleceu princípios fundamentais à dignidade humana, tece críticas sobre o positivismo jurídico, emergindo teses como a constitucionalização do direito, o pós-positivismo, o neopositivismo, entre outros.

Eros Roberto Grau (1996, p. 107) preceitua a tendência à desestruturação do direito, em suas duas faces (direito formal e direito moderno), afirmando que a sociedade pugna por um direito que restaure padrões éticos, não sendo mais possível admitir a interpretação puramente mecanicista da lei, mas sim a visão de que o direito deve ser transformado, de modo a se utilizar os princípios do direito para solucionar cada caso concreto.

Luiz Fernando Coelho (2003, p. 304) atribui o desvanecimento do positivismo ao longo das duas grandes guerras, eis que

[...] depois do quase desaparecimento do que poderia haver constituído uma ética da civilização, verifica-se um retorno ao humanismo, aos direitos humanos, ao reestabelecimento da concepção do Estado como instrumento a serviço do homem, o Estado como meio e não como fim em si mesmo.

Luís Roberto Barroso também associa a derrota histórica do positivismo jurídico à derrota do fascismo na Itália e do nazismo na Alemanha, os quais promoveram a barbárie em nome da lei. “Ao fim da Segunda Guerra Mundial, a ideia de um ordenamento jurídico indiferente a valores éticos e da lei como uma estrutura meramente formal, uma embalagem para qualquer produto, já não tinha aceitação no pensamento esclarecido” (BARROSO, 2010, p. 241-242).

A partir da derrocada do positivismo é que o autor defende a existência do pós-positivismo, que é

[...] a designação provisória e genérica de um ideário difuso, no qual se incluem algumas ideias de justiça além da lei e da igualdade material mínima, advindas da teoria crítica, ao lado da teoria dos direitos fundamentais e da redefinição das relações entre valores, princípios e regras, aspectos da chamada nova hermenêutica. (BARROSO, 2010, p. 242).

Nesse contexto, para alguns autores, a teoria crítica do direito surge como mecanismo de emancipação humana de todo o estado de reificação, com o objetivo precípuo de romper com as formas de racionalidade que liga a ciência e a tecnologia em novas formas de dominação (WOLKMER, 2010, p. 9).

Importa dizer, é a emancipação do próprio Direito, decorrente da insatisfação de grandes juristas e doutrinadores sobre a formulação científica do Direito e de suas formas de legitimação dogmática. Assim é que o pensamento crítico questiona o que, sendo dogmático, agride, oprime e, simultaneamente, ignora os fatores sociais modernos.

1.2. O Pensamento Jurídico Crítico

O pensamento jurídico crítico tem como núcleo uma crítica ao estudo e às teorias tradicionais do Direito, isto é, à dogmática jurídica, a qual representa um tipo de teoria científica guiada pelos ideais das ciências naturais modernas e sua prerrogativa de investigação desgarrada de qualquer juízo de valor.

A teoria crítica parte do pressuposto de que tanto os objetos observados, quanto os sujeitos observadores da ciência, são socialmente constituídos, e por

essa razão, devem ser analisados e interpretados dentro de um contexto histórico e social. O pensamento crítico abarca, nesse contexto, uma nova leitura sobre a forma de dizer, de pensar e de aplicar o Direito.

Para Günter Frankenberg (2011, p. 68), a teoria crítica se refere à Escola de Frankfurt, cujos membros estavam imersos na tradição da teoria marxista e se comprometeram, dentro desta teoria, não só ao desenvolvimento, como também à defesa da sua forma autêntica e de suas ideias. Adverte o autor, todavia, que a teoria crítica do Direito não oferece uma teoria unificada do Direito que possa ser facilmente aplicada aos conflitos jurídicos internacionais. No entanto, os diferentes segmentos dessa teoria possuem como ponto comum a crítica ao positivismo, de modo que todo pensamento crítico é projetado para identificar as lacunas e contradições da descrição positivista da realidade do Direito.

Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 19) pondera que as categorias conceituais de crítica, para a Escola de Frankfurt, estão relacionadas ao modelo marxista de “[...] desmitificar ideologias ocultas que projetam os fenômenos de forma distorcida”, de modo que as terminologias “teoria jurídica crítica”, “crítica jurídica” e “pensamento crítico” postam-se como identificadoras do “[...] exercício reflexivo de questionar o pensamento jurídico tradicional”.

Acrescenta o autor que o pensamento jurídico tradicional, constituído na dogmática jurídica, não está preparado para enfrentar as alterações profundas que estão em curso na sociedade, sendo necessária uma nova forma de pensar o Direito, de modo que seja o Direito um instrumento estratégico de efetiva alteração das práticas reais vigentes, capaz de impulsionar a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Nesse contexto, a consideração do processo histórico-social de cada sociedade e a superação da realidade, são peças fundamentais na explicação da teoria crítica do direito, portando-se como condicionantes para pensar-se um novo direito numa expectativa de mudança.

Assim é que a argumentação principal de Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 21) coloca-se na aparente necessidade de

[...] repensar, dessacralizar e romper com a dogmática lógico-formal imperante numa época ou num determinado momento da cultura jurídica de um país, propiciando as condições e os pressupostos necessários para o amplo processo estratégico/pedagógico de “esclarecimento”, “autoconsciência”, “emancipação” e “transformação” da realidade social.

Luiz Fernando Coelho (2003, p. 13) pondera que a teoria crítica do direito define-se em três pontos: a união dialetizada entre a teoria e a experiência; a realização do direito como espaço de luta e conquista; a necessidade de autonomia dos indivíduos e emancipação das sociedades. A par dessas considerações, o autor define a teoria crítica do direito como:

[...] uma primeira tentativa de formulação de princípios não-dogmáticos, mas abertos ao debate e ao enriquecimento, uma reunião inicial de novas categorias para pensar, repensar, construir e reconstruir a sociedade, valendo-se do espaço jurídico, que é nosso campo de atuação.

Esclarece Günter Frankenberg (2011, p. 68) que, nos tempos hodiernos, a teoria crítica do direito se refere a um conceito geral que inclui uma variedade de projetos pós-realista e pós-positivista dentro e fora da tradição marxista. Isso porque o termo “crítica” já significou uma postura oposta à corrente principal, à grande parte do discurso positivista em diversas ciências, com base num novo marco analítico e num novo vocabulário.

Contudo, numa perspectiva explicitamente transformativa, em que ressoam temas centrais do marxismo crítico, enquanto alguns autores críticos apontam as necessidades, os interesses e o desamparo dos grupos marginalizados e das sociedades excluídas do discurso dominante, outros críticos compartilham do vocabulário da exclusão, não obstante permaneçam céticos frente aos objetivos emancipatórios.

Assim, diante das constantes e profundas transformações sociais, não se admite mais pensar o Direito como mera interpretação literal dos textos normativos. É preciso superar o modelo jurídico tradicional, pautado nos dogmas, através do questionamento e da consideração do Direito como instrumento de transformação da realidade social, para que não haja qualquer exclusão social.

1.2.1. Origem da Teoria Crítica

O pensamento crítico manifestou-se na produção acadêmica de diversos países, principalmente nas décadas de 1970 e 1980. As escolas do pensamento crítico são sintetizadas por Luiz Roberto Barroso (2001):

Na França, a *Critique du Droit*, influenciada por Althusser, procurou atribuir caráter científico ao Direito, mas uma ciência de base marxista, que seria a única ciência verdadeira. Nos Estados Unidos, os *Critical Legal Studies*, também sob influência marxista – embora menos explícita –, difundiram os fundamentos de sua crença de que *law is politics*, convocando os operadores jurídicos a recompor a ordem legal e social com base em princípios humanísticos e comunitários. Anteriormente, na Alemanha, a denominada Escola de Frankfurt lançara algumas das bases da teoria crítica, questionando o postulado positivista da separação entre ciência e ética, completando a elaboração de duas categorias nucleares – a ideologia e a práxis –, bem como identificando a existência de duas modalidades de razão: a instrumental e a crítica. A produção filosófica de pensadores como Horkheimer, Marcuse, Adorno e, mais recentemente, Jürgen Habermas, terão sido a principal influência pós-marxista da teoria crítica.

Releva mencionar que nesta pesquisa não serão abordadas as demais escolas do pensamento crítico, a partir do reconhecimento de que a Escola de Frankfurt é a precursora da representação mais relevante da teoria crítica do direito.

A teoria crítica concebida na Escola de Frankfurt se originou na década de 1920, mas atravessou três grandes momentos (WOLKMER, 2010, p. 33).

No primeiro período, sob a direção autoritária do filósofo Horkheimer, e se formou como uma teoria do capitalismo tardio totalitário, justificada pelas circunstâncias sociais e políticas do fascismo e do estalinismo, tendo por fonte a epistemologia materialista de Marx e Heidegger (FRANKENBERG, 2011, p. 71). O Instituto de Pesquisa Social, que mais tarde se transformou na Escola de Frankfurt, foi fechado pela ameaça do nazismo, ocasião em que a teoria crítica emigrou-se para os Estados Unidos, durante os anos de 1933-1950.

O fim da Segunda Guerra Mundial marca o segundo período, com o retorno de Horkheimer e Adorno à Frankfurt e a reconstituição do Instituto de Pesquisa Social, a liderança de Adorno e suas análises sobre a teoria da estética, da indústria cultural e a dialética negativa.

O terceiro período compreende a atuação de Habermas, sua polêmica com o sociologismo positivista, a desmitificação da razão instrumental e da dominação tecnocrática, a crise de legitimidade do Estado capitalista, a reestruturação da teoria crítica pela razão comunicativa/dialógica, a dialética da modernidade e da pós-modernidade, entre outros.

Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 33), ainda acrescenta um quarto período, considerado por alguns como a terceira geração frankfurtiana, representada por Axel Honneth, que trabalha pela reformulação da teoria crítica frente às novas

questões colocadas pelas discussões em torno da filosofia político-jurídica e pela revitalização da teoria crítica através de uma teoria do reconhecimento recíproco.

Não obstante as fases apontadas, os principais autores da Escola de Frankfurt foram Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse e Jürgen Habermas, que criticaram a filosofia tradicional, a partir da aceitação da contradição e do trabalho permanente da negatividade, presente em qualquer processo de conhecimento. Com isso, a Escola de Frankfurt enfatizou a importância do pensamento crítico, a partir do pressuposto que ele é uma característica construtiva da luta pela autoemancipação e pela mudança social, que não se afeire dogmaticamente a seus próprios princípios doutrinários (WOLKMER, 2010, p. 32).

Importa dizer, a teoria crítica deve ser vista como objeto de transformação da realidade social, de modo que o direito não seja simples instrumento de dominação.

1.2.2. Objeto do pensamento jurídico crítico

A teoria crítica do Direito tem como objeto as concepções teóricas tradicionais, com o escopo de integrar as funções deontológica, ontológica e fenomenológica. Contudo, a integração dessas três funções deve ser de forma desmistificadora e emancipadora, porque “[...] o pensamento crítico não se satisfaz com a mera descrição da realidade social ou com a simples interpretação fechada da norma ou do sistema jurídico” (WARAT; PÊPE, 1996, p. 40).

Assim, para os autores, a teoria crítica do Direito encontraria no plano deontológico a justiça como uma instância específica da ideologia reinante, revelando que os problemas da valoração jurídica devem-se às opiniões da classe dominante; no plano ontológico, a teoria crítica demonstraria que o saber jurídico é intimamente ligado ao poder, destacando simultaneamente que o conhecimento jurídico está determinado política e ideologicamente; no plano fenomenológico, a teoria crítica do direito defende a emancipação do direito e renega o positivismo, com o escopo de pensar o direito enquanto ação na realidade social.

Antônio Carlos Wolkmer destaca que a teoria crítica tem por objetivo definir um projeto que permita a transformação da sociedade em função do novo tipo

de homem. A teoria crítica “[...] trata-se da emancipação do homem da sua condição de alienado, da sua reconciliação com a natureza não repressora e com o processo histórico por ele moldado” (2010, p. 34).

Assim é que a teoria crítica constitui um processo adequado ao esclarecimento e à emancipação, posto que provoca a autoconsciência dos agentes e dos grupos que sofrem com as injustiças por parte dos setores dominantes (WOLKMER, 2010, p. 36). Contudo, pondera Luís Roberto Barroso (2010, p. 235), que, ainda que se reconheça que a lei, em si, representa a despersonalização do poder e a institucionalização da vontade política, não se pode ignorar a importância e a necessidade da lei como regulamento da vida em sociedade.

Nessa linha, não há incompatibilidade ou exclusão da lei pela teoria crítica. Ao contrário, necessário se faz explorar as potencialidades positivas da dogmática jurídica, mas investir numa interpretação principiológica, fundamentada em valores, na ética e na razão possível. Assim, essa liberdade de pensamento impõe compromissos tanto com a legalidade democrática, quanto com a conscientização e a emancipação.

1.2.3. O pensamento crítico no Direito

O pensamento crítico no Direito remonta ao final da década de 1960, marcado pela influência dos juristas soviéticos Stucka e Pashukanis, da releitura gramsciana da teoria marxista, da teoria crítica de Frankfurt e das teses de Foucault.

Projetavam-se, assim, para o campo do Direito investigações que desmistificavam a legalidade dogmática tradicional e introduziam análises sociopolíticas do fenômeno jurídico, aproximando mais diretamente o Direito do Estado, do poder, das ideologias, das práticas sociais e da crítica interdisciplinar (WOLKMER, 2010, p. 42).

Todavia, Warat e Pêpe (1996, p. 63) ignoram a influência citada por Wolkmer nos anos 1960, acreditando que a teoria crítica só surgiu no Direito na França, na década de 1970.

No mesmo sentido, Roberto Fragale Filho e Joaquim Leonel de Rezende Alvim (2007, p. 140) defendem que o movimento crítico tem origem francesa,

refletindo uma recepção da teoria marxista sobre o direito, com o fim de reler o direito dentro de uma teoria da produção da vida social, sendo que o movimento crítico no Brasil iniciou-se a partir das matrizes teóricas francesas.

Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 42) não desconhece a existência do movimento crítico na França, na década de 1970, mas esclarece que naquela ocasião houve a consolidação, não a criação, da teoria crítica jurídica, a qual foi paulatinamente irradiada para a Espanha, Bélgica, Alemanha, Inglaterra e Portugal, chegando à América Latina na década de 1980, especialmente na Argentina, no México, no Chile, na Colômbia e no Brasil.

Especificamente no Brasil, o movimento crítico foi impulsionado pelos professores Roberto Lyra Filho, Tércio Sampaio Ferraz Junior, Luiz Fernando Coelho e Luiz Alberto Warat (WOLKMER, 2010, p.43), tendo por base os mesmos fundamentos filosóficos que a inspiraram na sua matriz europeia, com manifestações em diversas vertentes do pensamento, a saber, epistemológico, sociológico, semiológico, psicanalítico e da teoria crítica da sociedade. Todas essas vertentes convergem para “[...] a denúncia do Direito como instância de poder e instrumento de dominação de classe, enfatizando o papel da ideologia na ocultação e legitimação dessas relações” (BARROSO, 2010, p. 232).

Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 44) conceitua a teoria jurídica crítica

[...] como a formulação teórico-prática que se revela sob a forma do exercício capaz de questionar e de romper com o normativo que está disciplinarmente ordenado e oficialmente consagrado (no conhecimento, no discurso, no comportamento e no institucional) em dada formação social e a possibilidade de conceber e operacionalizar outras formas diferenciadas, não repressivas e emancipadoras, de prática jurídica.

Luís Roberto Barroso (2010, p. 230) pondera que a designação genérica da teoria crítica do direito abriga “[...] um conjunto de movimentos e de ideias que questionam o saber jurídico tradicional na maior parte de suas premissas: cientificidade, objetividade, neutralidade, estatalidade, completude”.

Assim, o seu principal fundamento é a constatação de que o Direito não lida com fenômenos independentes da atuação do sujeito, o que compromete a pretensão científica do Direito, seu ideal de objetividade.

Nesse contexto, a teoria jurídica crítica destaca o caráter ideológico do Direito, equiparando-o à política, a um discurso de legitimação do poder (BARROSO, 2010, p. 231).

Para Luís Roberto Barroso (2010, p. 231), uma das teses fundamentais do pensamento crítico é o reconhecimento de que o Direito possa não estar integralmente contido na lei, tendo condição de existir independentemente da positivação. Assim é que o intérprete do direito deve buscar a justiça, ainda que não a encontre na lei, portanto, se houver o confronto do direito com a justiça, deve esta prevalecer.

Acrescenta o autor, ainda, que a teoria jurídica crítica resiste à ideia de completude, de autossuficiência e de pureza, condenando a cisão do discurso jurídico que afasta outros conhecimentos teóricos, importa dizer, o estudo do sistema normativo (dogmática) deve considerar a realidade (sociologia jurídica) e as bases de legitimidade que deve inspirar o discurso jurídico e possibilitar a sua própria crítica (filosofia jurídica).

É nesse sentido que a interdisciplinaridade tem uma fecunda colaboração para com o universo jurídico.

A propósito, sobre essa resistência da teoria jurídica crítica à ideia de completude, de autossuficiência e de pureza, Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 37) leciona que a teoria crítica deve ser permanentemente questionada para não incorrer em absolutizações e dogmatismos, porque até mesmo as críticas não estão acima da verdade.

Especificamente na América Latina, cabe destacar que a teoria jurídica crítica, tem priorizado fundamentalmente temas como o uso alternativo do direito, os direitos humanos, e a assessoria jurídica popular, conforme aponta Antônio Carlos Wolkmer (2010).

A par dessas considerações, não se pode negar a importância da teoria crítica do direito como uma compreensão menos dogmática da ciência jurídica, bem como para uma compreensão da necessidade de construção de um direito que seja mais humano, social e justo, que atenda a todas as necessidades sociais com vistas ao alcance da justiça social.

Nessa linha, há várias construções teóricas que atribuem validade à normas não derivadas do poder político legitimado, ou seja, normas que não tenham sido sancionadas pelo Estado, dentre as quais se destaca o direito popular, também conhecido como direito alternativo, que tem ganhado espaço no direito brasileiro, principalmente através da atuação de magistrados do Estado do Rio Grande do Sul, e que será objeto de estudo no próximo tópico.

1.3. Direito Alternativo

O direito alternativo tem, assim, suas raízes fundadas na teoria crítica do direito, da forma como ensinada nos cursos de pós-graduação em direito da Universidade Federal de Santa Catarina, constituindo a primeira tentativa de pôr a teoria crítica em prática, como metodologia de aplicação da lei.

Roberto Fragale Filho e Joaquim Leonel de Rezende Alvim (2007, p. 145) esclarecem que a área de concentração do movimento crítico no Brasil, em suas primeiras linhas, desdobrou-se em duas áreas: teoria do estado e direito constitucional e direito das relações internacionais. Segundo os autores:

[...] enquanto no Sul do país deflagra-se um confronto entre a produção de uma teoria crítica do direito e a emergência do movimento do direito alternativo, no Rio de Janeiro, o novo modelo institucional desloca-se para o constitucionalismo e consagra uma relação institucional com a França a partir de um acordo de cooperação internacional firmado com a Universidade de Montpellier I, no âmbito dos acordos existentes entre a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e o Comité Français d'Évaluation de la Coopération Universitaire avec le Brésil (Cofecub), entre 1989 e 1995.

Não obstante, esta pesquisa volta-se apenas para a análise da teoria crítica enquanto pilar de sustentação para as críticas ao sistema jurídico tradicional, que se abrigam sob a ampla denominação de direito alternativo.

Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 185) aponta que, durante a formulação do processo de crítica do direito, a ausência de resultados concretos, decorrentes de uma metodologia específica, propiciou uma série de ações individuais ou grupais, despontadas num dado momento, e que receberam a denominação de direito alternativo.

Acrescenta Luiz Fernando Coelho (2003, p. 326), que o direito alternativo tem alcançado ampla repercussão em face da atitude de magistrados do Estado do Rio Grande do Sul, durante a década de 1990, que em suas sentenças colocavam declaradamente o direito acima da lei.

A aproximação entre a crítica jurídica e o direito alternativo é natural para Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 184), porque a crítica do direito situa-se no espaço da pluralidade heterogênea de movimentos insurgentes com enfoques emancipatórios, socialistas, liberais, reformistas e niilistas, contudo, não obstante

essa pluralidade, todos esses movimentos “[...] apresentam certos pressupostos comuns que são essenciais enquanto denúncia e desconstrução do discurso e dos procedimentos do Direito em todas as suas formas alienantes”.

Dito de outro modo, o direito alternativo supera a crítica jurídica tradicional, reproduz o processo de absorção de seus avanços e eliminação dos seus equívocos e lacunas.

Assim é que o direito alternativo constitui-se como um instrumento de luta utilizado em favor da emancipação dos menos favorecidos e injustiçados, de modo que o intérprete e aplicador do Direito deve-se abster do caráter de apoliticidade, imparcialidade e neutralidade, com vistas à construção de uma sociedade socialista e democrática, onde seja real a justiça social (WOLKMER, 2010, p. 188).

Luiz Fernando Coelho (2003, p. 326) destaca a importância de distinguir direito alternativo de uso alternativo do direito, utilizando-se, para tanto, da distinção formulada por Óscar Corrêas. Para o autor,

[...] o uso alternativo do direito é o uso do direito hegemônico, identificado no direito positivo oficial, para conseguir resultados não propriamente compatíveis, ou pelo menos não desejados por esse mesmo direito hegemônico; já o direito alternativo alude à existência de um ordenamento, inserido ou paralelo ao direito hegemônico, mas que legitima o afastamento, a não-observância ou mesmo a violação das normas desse direito. Ambos não se confundem com as teses do pluralismo jurídico, pelo qual se entende a vigência no mesmo território de mais de um ordenamento jurídico.

Destarte, o direito alternativo implica no afastamento, inobservância ou violação das normas do Direito Positivo, enquanto oficial, com vistas à justiça social. É, de fato, colocar o direito acima da lei, se isso representar o alcance da justiça, finalidade do direito. Já dizia Eduardo Couture: “Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontras o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça!”. Esse é o objetivo dos intérpretes e aplicadores do Direito, e o núcleo do Direito Alternativo.

1.4. O Pluralismo Jurídico

O pluralismo jurídico, em apertada síntese, pressupõe a existência de mais de um ordenamento jurídico, num mesmo território. O conceito trazido Antônio

Carlos Wolkmer é mais abrangente, por considerar o pluralismo jurídico um fenômeno sociológico político maior, quando comparado ao Direito Alternativo:

O pluralismo jurídico designa a multiplicidade de práticas jurídicas existentes num mesmo espaço sociopolítico, interagidas por conflitos ou consensos, podendo ser ou não oficiais e tendo sua razão de ser nas necessidades existenciais, materiais e culturais” (2010, p. 223).

O autor aponta as três frentes de lutas que compõem as manifestações prático-teóricas do pluralismo jurídico, quais sejam, o positivismo jurídico de combate, a hermenêutica judicial alternativa e o direito insurgente:

- a) *Positivismo jurídico de combate*: é o uso de certos mecanismos do próprio Direito Positivo para dar efetivação às normas ou textos legais já conquistados e elaborados formalmente, provenientes do interesse coletivo, mas que não são aplicados em favor dos segmentos populares. [...]
- b) *Hermenêutica judicial alternativa*: é a prática interpretativa feita por juízes progressistas nos tribunais. Esse procedimento técnico de “hermenêutica alternativa” ou do “uso alternativo do Direito”, como é mais conhecido entre os teóricos e acadêmicos, implica explorar, de forma crítica e democrática, as contradições, as ambiguidades e as crises do Direito legislado em benefício das camadas sociais menos favorecidas, injustiçadas e excluídas.
- c) *Direito insurgente*: é o direito paralelo, vivo e comunitário que emerge permanentemente dos interesses e necessidades da sociedade. É a criação e o reconhecimento de direitos fundamentais [...], distintamente das normas positivas oficiais, engendrados nos conflitos e nas lutas de grupos sociais, podendo coexistir ou opor-se às leis elaboradas pela atividade estatal. [...]

Ainda que no início da década de 1990, no Brasil tratassem essas três fontes de luta como Direito Alternativo, esclarece Antônio Carlos Wolkmer que todas essas manifestações constituem, a bem da verdade, o pluralismo jurídico, que é esse fenômeno sociológico maior denominado pelo autor, o qual ainda ressalta que a prática do direito alternativo seria tão somente o direito insurgente.

Luiz Fernando Coelho (2003, p. 442) analisa o pluralismo jurídico do ponto de vista da gênese do direito, revelando que o direito estatal é apenas uma espécie dentro do gênero direito, posto que a complexidade da organização social envolve a ocorrência de vários e diversos centros de produção normativa.

O autor também analisa o pluralismo jurídico ao nível da ontologia do social, ressaltando que se o direito positivo é uma forma jurídica que ocupou historicamente os espaços normativos verticais, como direito romano, direito social, *lex mercatoria*, direito real, direito comercial, direito natural, e também os espaços normativos horizontais, como religião, moral e convencionalismos, o direito pode ser desligado da unicidade e estatalidade, e ser ligado à ontologia do ser social.

Esta ontologia nos revela a dialética dos movimentos sociais, em que a produção jurídica de uma classe social tende à hegemonia pela absorção das demais num único sistema. E assim, vislumbramos novo fundamento ao pluralismo: o reconhecimento histórico de uma produção jurídica autônoma, dos grupos microssociais oprimidos mas ascendentes, aliado à relatividade histórica do direito nacional (COELHO, 2003, p. 442).

Nessa linha, Luiz Fernando Coelho (2003, p. 443) afirma que, uma vez considerado que a organização social dos trabalhadores e a reação de outras formas de organização podem engendrar novos pactos sociais, é possível constatar-se que o Estado do direito positivo é bastante efêmero no conjunto da história da humanidade, sendo certo que a estabilidade do direito positivo se deve tão somente à racionalidade.

É esse o discurso que legitima a produção normativa advinda dos movimentos sociais, e que merece tanto valor quanto qualquer produção normativa advinda do Estado. Isso porque “[...] toda lei é norma, seja a lei do Estado, sejam as dimanadas dos microlegisladores; elas consubstanciam-se na imposição de regras de conduta sujeitas às sanções repressivas ou meramente disciplinares”, mas “[...] nem todo direito é lei [...]” (COELHO, p. 444).

Destarte, embora haja uma norma jurídica disciplinando certa conduta, é bem possível que essa norma não seja expressão de justiça. Por outro lado, podem haver normas de conduta, que não sejam revestidas do caráter legal, porque não emanadas do Estado, mas que representam o ideal de justiça almejado.

Pondera Antônio Carlos Wolkmer (2010, p. 234) que o pluralismo jurídico não pretende negar ou minimizar o direito estatal, mas reconhecer que este é apenas uma das formas jurídicas existentes na sociedade. Importa dizer, qualquer grupo de alguma consistência pode criar normas, que tenham força de norma estatal, e essas normas devem ter o amparo do direito, assim como as normas produzidas pelo Estado.

Por essa ótica, as normas de conduta estabelecidas na SA 8000 e na NBR 16001, encontram amparo no pluralismo jurídico, sendo perfeitamente possível o seu reconhecimento como padrão de normas jurídicas, ainda que para isso, tais normas necessitarão de alguns ajustes, como será tratado nos capítulos seguintes.

CAPÍTULO 2

DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é um dos temas que aquecem o debate social. Uma pesquisa realizada no ano de 2010 pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com o Grupo Arakatu e o IBOPE (2012), com o fim de avaliar as expectativas com relação ao papel das empresas na sociedade, apontou que 60% dos entrevistados acreditam que as empresas deveriam fazer mais do que previsto em lei, com vistas a buscar mais benefícios para a sociedade, enquanto 25% dos entrevistados também acreditam que a empresa deve fazer mais do que a lei determina, mas só se isso se reverter em benefícios entre as empresas e os clientes. Com relação às práticas que devem ser adotadas pelas empresas para atingir a responsabilidade social imputada, 80% dos entrevistados acreditam haver necessidade de respeitar e fazer cumprir as normas que regem as relações de trabalho.

Assim, tomando por base os dados preliminares acima apontados, neste capítulo será analisado teoricamente o instituto da responsabilidade social, que servirá de base para a posterior discussão sobre a certificação social.

2.1. Precedentes

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) tem uma larga trajetória que pode ser rastreada desde que se começou a falar em cidadania empresarial ou desenvolvimento sustentável, sendo certo que, ainda que a RSE não tenha sido designada com os mesmos termos, as bases para o conceito atual de RSE tem-se estabelecido progressivamente com o tempo.

Moreno, Uriarte e Topa (2010, p. 27) afirmam que a responsabilidade social das empresas nasceu com a Revolução Industrial, e até mesmo Adam Smith apontou que a aprovação social das ações deveria ser levada em consideração, dando a entender que o interesse próprio que movia os negócios humanos não poderia operar fora da moralidade. Essas ideais, segundo apontam os autores,

ecoaram nas ações de Robert Owen, empresário pioneiro do corporativismo e da ação sindical, e cinquenta anos depois, nas ações de Richard e George Cadbury, que em sua fábrica de chocolates adotou o modelo de responsabilidade social não só nas ações externas a fábrica, como também com seus próprios trabalhadores.

Entretanto, foi nos Estados Unidos que a expressão responsabilidade social fora concebida, mas mantinha a forma de grandes doações filantrópicas, que fez os campeões do movimento assistencialista, fundamentada na busca por maior consciência dos segmentos da sociedade em relação à responsabilidade das empresas na preservação do meio ambiente e dos direitos dos consumidores, envolvendo, pois, questões sociais, o que remonta a meados do século XVI.

Nesse cenário, a responsabilidade social estava relacionada ao poder das empresas nos EUA, controlado pelo próprio governo. Como aponta Carlos Nelson dos Reis e Luiz Edgar Medeiros (2012, p. 6), a constituição das empresas nos EUA, até o século XIX, ocorria somente por autorização concedida pelo poder público, que poderia também retirá-la se o poder público entendesse que a empresa não mais atendia ao interesse público. Do modo idêntico, os alvarás só eram concedidos pelo governo às empresas que prometessem benefícios sociais, as quais prestavam serviços nas áreas de construção, transporte e infraestrutura.

Korten (1996, p. 75) acrescenta que, embora fossem as empresas organizações privadas, suas ações eram mantidas sob o controle do Estado e dos cidadãos, e embora houvesse um histórico de contínuas pressões por parte das empresas com o fim de expandir seus direitos e limitar suas obrigações, as cláusulas das autorizações também limitavam abusos relativos ao acúmulo de poder pessoal.

Assim é que o direito à livre iniciativa era uma prerrogativa do Estado e não um interesse econômico privado. Todavia, a guerra civil norte americana, ocorrida entre os anos 1861-1865, alterou esse cenário, eis que permitiu a prestação de serviços privados pelas empresas, além daqueles de interesse público.

Pondera Korten (1996, p. 75), que à medida que o lucro das empresas aumentava, elas conseguiam exercer uma maior pressão sobre o governo e obter maiores benefícios, o que paulatinamente traduziu-se em suficiente controle sobre os órgãos legislativos, a ponto de aprovarem leis favoráveis às próprias empresas em relação à sua responsabilidade, dentre as quais a isenção sobre danos aos trabalhadores ou em questões como salários, jornada de trabalho, condições de trabalho e produtividade.

Nessa linha, a responsabilidade das empresas sobre os seus atos em relação à sociedade remontam ao século XVII, onde o poder das empresas era controlado pelo poder público e pela população, sendo que as empresas possuíam compromissos com projetos sociais, embora este cenário tenha mudado quando as empresas conseguiram volver as leis em seu benefício.

Carlos Nelson dos Reis e Luiz Edgar Medeiros (2012, p. 7) apontam que a questão da responsabilidade das empresas tornou-se pública no ano de 1919, em face do julgamento do caso Dodge *versus* Ford. Nesse caso, a Companhia Ford foi processada pelos irmãos Dodge, sob o fundamento de que Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa, comunicou aos demais acionistas sua decisão de que os lucros da companhia seriam reinvestidos para fins de expansão da empresa e diminuição do preço do automóvel. A iniciativa de Henry Ford, no entanto, tinha um fim social, qual seja, empregar mais homens para disseminar os benefícios do sistema industrial pelo maior número possível, o que lhes permitiria organizar as vidas e construir seus lares.

Contudo, a proposta social de Henry Ford não foi reconhecida na Suprema Corte de Michigan, que negou o seu pedido, ao argumento de que uma empresa comercial é organizada visando somente o lucro dos acionistas. Não obstante, a partir desse caso, a premissa de que as empresas deveriam atender apenas aos interesses dos seus acionistas foi muito criticada, sendo que muitas decisões da Corte Americana foram favoráveis às doações das empresas (REIS; MEDEIROS, 2012, p. 7).

No ano de 1953, outro caso de grande repercussão pública envolvendo a RSE ocorreu nos Estados Unidos, o A. P. Smith Manufacturing Company *versus* Barlow. Nesse processo, a Suprema Corte de Nova Jersey autorizou a doação de recursos para a Universidade de Princeton, contrariamente aos interesses dos acionistas, sob o fundamento de que as doações das empresas são benéficas para o país, e necessárias para manter o sistema social, de modo que as organizações podem participar na criação e na manutenção de fundos comunitários e filantrópicos, com a ressalva de que os dirigentes empresariais julguem apropriados para proteger os interesses corporativos. A responsabilidade social das empresas, a partir daí, fora se ramificando mundialmente.

No Brasil, o reconhecimento de que as empresas possuíam uma função social culminou com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresa

(ADCE) na década de 1970, aliada ao enfraquecimento do Estado do Bem-Estar Social (ESTIGARA; PEREIRA; LEWIS, 2009, p. 12). Esse fato evidenciou a incapacidade do Estado de garantir satisfatoriamente os direitos sociais mínimos previstos no texto constitucional, ficando os direitos sociais, econômicos e culturais simplesmente como promessas sociais.

A crise do Estado Social propiciou a manifestação das ideias neoliberais. Entre as décadas de 1970 e 1980, o neoliberalismo operou a desconstituição do Estado Social em função da crise fiscal, que denuncia o esgotamento do padrão de intervenção econômica e social, propondo a redução do tamanho do setor público e cortes com gasto social. Esses fatores provocaram reflexos imediatos nas políticas públicas, direcionando o seu empenho com grupos de maior carência ou de maior urgência, bem como nos campos da educação, da saúde e da infraestrutura, que são necessários para a reprodução do capital e das relações de produção por conta do avanço das forças produtivas movidas pelas inovações tecnológicas.

Todo esse processo de reforma do Estado resulta no reconhecimento de um universo de pretensões sociais desatendidas pelo Estado, ensejando a abertura de um âmbito de atuação complementar por parte da sociedade civil e da iniciativa privada. Importa dizer, o movimento de Reforma do Estado Social culminou com o predomínio, nos anos 80, do chamado Estado Mínimo, o qual encarregou o mercado da responsabilidade pelo crescimento econômico e pelo atendimento às necessidades sociais (ESTIGARA; PEREIRA; LEWIS, 2009, p. 7).

Destarte, a responsabilidade pela promoção das políticas públicas sociais passa a ser compartilhada pelo Estado com a sociedade civil e com as empresas, os quais passaram a realizar, em caráter complementar, ações sociais direcionadas à melhoria das condições de vida da sociedade. A sociedade civil passa, portanto, a compor o chamado Terceiro Setor, que pode ser definido como o conjunto de organizações e iniciativas privadas, sem fins lucrativos, cujo objetivo é auxiliar o Estado a proporcionar melhores condições de vida e dignidade para a sociedade, através de ações nos campos da saúde, assistência social, cultura, meio ambiente, criança e adolescente, idoso e minorias.

Assim, o conceito de responsabilidade social firmou-se no final da década de 1980, consolidando-se entre os anos 1990 a 2003. Importante destacar que a consolidação da RSE foi influenciada por fatores como: a reorganização do capital, que muda o cenário econômico, trazendo a competitividade; o aumento da pobreza

e da degradação ambiental, que culminaram em movimentos em prol do meio ambiente; a campanha contra a fome, promovida por Betinho; o fortalecimento dos movimentos sociais; as transformações mundiais, que puseram a incerteza e a instabilidade como ameaças à sobrevivências das empresas, mas simultaneamente fortaleceu a valorização do conhecimento e do progresso; a insuficiência do papel do Estado traduzida nas críticas às políticas públicas em face do assistencialismo, da insuficiência dos recursos e da privatização dos serviços sociais; e o crescimento da violência urbana (ESTIGARA; PEREIRA; LEWIS, 2009, p. 12).

Nesse contexto, visualiza-se uma mudança conceitual nos padrões de responsabilidade social. Inicialmente, a RSE referia-se à necessidade da empresa cumprir o papel social ordenado pelo governo, devendo-se mostrar socialmente responsável para os seus acionistas. Mas após a evolução do conceito de RSE, a empresa apresenta-se como responsável perante a sociedade, os empregados, o meio ambiente, o governo, os fornecedores, os consumidores, entre outros.

2.2. Conceito

A RSE volta-se para o dever imposto pelo Estado às empresas no sentido de promover a justiça social. Entretanto, com vistas à compreensão do verdadeiro sentido de responsabilidade social, torna-se pertinente conceituar a empresa.

Empresa pode ser definida, de modo geral, como toda ação humana com a finalidade de satisfazer uma necessidade. Primeiramente, essa ação humana consistia numa ação familiar, empresa doméstica, atingindo só depois a ideia de empresa, enquanto atividade dirigida à satisfação das necessidades do mercado. Pela ótica econômica, empresa é tão somente um conjunto organizado de meios ou fatores de produção ou intermediação, isto é, capital, mão de obra, insumos e tecnologia, direcionados à criação ou troca de bens ou serviços, almejando um fim lucrativo (ESTIGARA; PEREIRA; LEWIS, 2009, p. 8).

Não obstante o lucro ser a finalidade empresarial, não se pode negar que a empresa tem uma função social inerente, simplesmente porque produz bens e serviços destinados à satisfação das necessidades consumeiristas da sociedade.

Entretanto, ainda não há um conceito consolidado sobre responsabilidade social, que muitas vezes é confundida com ações sociais, limitando seu objetivo à filantropia, o que foge ao verdadeiro sentido da expressão, isto é, ao que se espera que seja de fato uma conduta empresarial socialmente responsável.

A responsabilidade social empresarial é apresentada por meio de vários enfoques na literatura. Conquanto a literatura não traga uma definição universal, nota-se que os conceitos encontrados têm um ponto comum, apontando o termo responsabilidade social como as decisões de negócios tomadas a partir de valores éticos que incorporam o cumprimento das leis, o respeito pelas pessoas, a comunidade e o meio ambiente em todas as suas formas, inclusive, o meio ambiente do trabalho.

Para Moreno, Uriarte e Topa (2010, p. 27), a RSE pode ser entendida como um processo pelo qual as empresas assumem a responsabilidade pelos impactos sociais, econômicos e ambientais de suas atividades, e isto através de dois mecanismos fundamentais: a prestação de contas nessas três áreas, e o diálogo com os grupos interessados ou afetados pela sua atividade.

Para Carolina Vieira Mercante (2012, p. 38), a RSE nada mais é do que “[...] uma forma de gestão empresarial pautada na ética, transparência, na legalidade e na preocupação com os impactos econômicos e socioambientais que a atividade empresarial gera para os seus diferentes grupos de interesse.” A referida autora expressa ainda que o conceito de RSE pode ser modificado quando as perspectivas da sociedade em relação às empresas também mudarem no decorrer dos anos.

Nessa linha, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização brasileira sem fins lucrativos, define a RSE como:

[...] a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando os recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (ETHOS, 2012).

Oceano Zacharias (2004, p. 21) conceitua a RSE como “[...] um conjunto de princípios que direciona as ações e relações das empresas com seus funcionários, fornecedores, consumidores e comunidade”, acrescentando que, para uma empresa ser socialmente responsável é necessário que ela possua a aptidão

de ouvir os interessados das diferentes partes e consiga inseri-los ao plano das suas atividades.

A responsabilidade social para Estigara, Pereira e Lewis (2009, p. 11) é:

[...] a postura da empresa, norteadas por ações que contribuem para a melhoria da qualidade de vida da sociedade, realizadas em decorrência da atenção proporcionada aos interesses das partes com os quais interage (*stakeholders*), como acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, a fim de, por meio de sua atividade, satisfazê-los.

A norma internacional ISO 26000 define a responsabilidade social como a

Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que:

- contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem estar da sociedade;
- leve em consideração as expectativas das partes interessadas;
- esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento, e
- esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

A partir das definições referenciadas, verifica-se que ainda não há um conceito unânime para a RSE. Não obstante, Adriano Gomes e Sérgio Moretti (2007, p. 178) observam que a tônica dominante nas definições funda-se em um acorde composto por três elementos principais: valores éticos, morais ou culturais; ações dirigidas para um grupo comunitário ou social; e relações com as partes interessadas (*stakeholders*). É nesse contexto que Melo Neto e Froes (2001, p. 17) ponderam que a responsabilidade social é mais do que um conceito, pois reflete como um valor pessoal e institucional nas atitudes da empresa, dos empresários e de todos os funcionários e parceiros.

A par dessas considerações conceituais, necessário se faz considerar a RSE como preceito da ordem econômica e social.

Antes, porém, cabe ressaltar que os incisos XXII e XXIII, do artigo 5º, da Constituição Federal de 1988 consagram, dentre os direitos e garantias individuais fundamentais, o direito à propriedade, apesar condicioná-lo ao cumprimento de uma função social, direito esse também previsto no 1.228, §1º, do Código Civil. Ademais, o artigo 170, da Constituição Federal, que trata da ordem econômica e social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, acaba por vincular a ordem econômica a um fim social.

Carlos Aurélio Mota de Souza (2007, p. 40) pondera que a liberdade de iniciativa ou liberdade empresarial, dirige-se às finalidades comunitárias, como a de garantia de existência digna das pessoas, segundo os ditames da justiça social, fundada nos princípios constitucionais da soberania nacional, da propriedade privada e sua função social, da livre concorrência, da defesa do consumidor, da defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais, da busca pelo pleno emprego, do favorecimento às empresas de pequeno porte.

É nesse sentido que a Constituição Federal impôs à empresa o dever de privilegiar a justiça social, para garantir aos cidadãos condições mínimas para a satisfação das necessidades fundamentais, máxime para a existência digna propalada pela Carta Magna.

Assim é que Flávio Farah (2007, p. 176) destaca que a função das empresas é atender prioritariamente às necessidades mínimas das pessoas, em termos de bens e serviços, em respeito principalmente ao princípio da função social da propriedade. O autor acrescenta, ainda, que o inciso VIII, do art. 170, da Constituição Federal arrola a geração de empregos como função social das empresas, de modo que só se pode falar em legitimidade da atividade econômica, quando a sua finalidade de assegurar a todos existência digna é atingida.

Cabe, todavia, ressaltar que o alcance da função social empresarial não se dá somente pela geração de empregos, mas acima de tudo, pela geração de empregos com remuneração justa e benefícios apropriados, e também pela limitação dos preços abusivos, porque isso afronta a ordem econômica e os direitos do consumidor.

2.3. As dimensões da RSE

A responsabilidade social empresarial, como apontado, envolve uma diversidade de questões que podem ser traduzidas em direitos, obrigações e expectativas de diferentes públicos, internos e externos à organização.

Com efeito, considerar a empresa e a sua relação com a sociedade e com o meio ambiente, simultaneamente às atividades normais da empresa em busca de resultados econômicos favoráveis, não é tarefa fácil.

Por essa razão, a responsabilidade social é estudada a partir da desagregação dos seus componentes, com base na pirâmide conceitual proposta por Carroll (*apud* BARBIERI; CAJAZEIRA, 2012, p. 54), que se tornou a base de muitos programas e modelos de gestão da responsabilidade social, pelo qual a RSE compreende as expectativas legais, econômicas, éticas e filantrópicas que a sociedade tem em relação às organizações em um determinado período. Portanto, a RSE se apresenta em quatro dimensões: econômica, legal, ética e filantrópica, dispostas nessa ordem da base ao topo da pirâmide.

A primeira responsabilidade social da empresa, que constitui a base da pirâmide, é a responsabilidade econômica, que leva ao fato de que a empresa deve ser lucrativa, vez que a empresa constitui a unidade básica da sociedade, devendo produzir bens e serviços que atendam às necessidades sociais e vendê-los com a finalidade de obtenção de lucro, sendo que todos os demais papéis que a empresa vier a desempenhar estão condicionados a essa responsabilidade.

Acima da responsabilidade econômica, está a responsabilidade legal, vez que após a aprovação pela sociedade do sistema econômico, essa mesma sociedade impõe as leis, regras básicas sob as quais a organização deve atuar. Acrescenta Reis e Medeiros (2012, p. 12) que ser socialmente responsável parte do cumprimento do que está estabelecido legalmente, para, então, obter outras responsabilidades.

No próximo patamar da pirâmide, está a responsabilidade ética, posto que, muito embora as duas primeiras responsabilidades naturalmente contemplem normas éticas, há comportamentos ou atividades não previstos em lei, mas que representam expectativas da sociedade, que espera que a empresa faça o certo e justo, evitando, ou ao menos, minimizando causar danos às pessoas. Pondera Reis e Medeiros (2012, p. 12) que essa dimensão está muito relacionada aos valores e princípios morais dos indivíduos que dela fazem parte, em relação às políticas e condutas adotadas que visem respeitar e proteger os direitos dos grupos de interesse da empresa.

A quarta dimensão da responsabilidade, no modelo original criado por Carroll em 1979 era a discricionária, que ocorre sem qualquer interferência da sociedade, por contemplar escolhas e julgamentos individuais da empresa, mas na obra de 1991, houve uma revisão da pirâmide, de modo que a quarta responsabilidade fora denominada filantrópica, envolvendo ações em respostas às

perspectivas da sociedade de que as empresas atuem como bons cidadãos (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2012, p. 55), devendo promover ações que envolvam o bem estar humano.

Nesses termos, para que a empresa seja socialmente responsável, todas as responsabilidades citadas devem ser cumpridas, isto é, a empresa deve gerar lucros, obedecer às leis, atender as expectativas da sociedade e ser boa cidadã.

Contudo, além das dimensões citadas, que se referem ao desdobramento da responsabilidade social empresarial em quatro campos, Reinado Dias (2011, p. 178) aponta outras duas dimensões da responsabilidade social, a partir do seu reflexo que suas condutas geram dentro e fora da organização, ou seja, as dimensões apresentadas pelo autor referem-se ao campo de incidência da RSE, que pode se dar dentro e fora da organização, todavia esclarece que as duas dimensões devem ser apresentadas sempre interligadas, porque gozam de igual importância.

A dimensão interna indica que as práticas de responsabilidade social devem voltar-se primeiramente aos trabalhadores, bem como, referir-se a questões como os investimentos realizados em recursos humanos, a saúde e a segurança no trabalho, a gestão das mudanças provocadas pela reestruturação do processo produtivo, bem como a administração dos recursos naturais utilizados na produção. Na dimensão interna também estão inseridos as ações, as políticas e os programas dirigidos aos fornecedores, distribuidores e a todos os que integram a cadeia produtiva da empresa.

Lado outro, a dimensão externa ultrapassa os perímetros da empresa, incluindo as comunidades locais, os consumidores, as autoridades públicas, as ONG's defensoras dos interesses das comunidades locais e o meio ambiente, incluindo ações, políticas e programas dirigidos a qualquer grupo ou problema que não esteja na relação contratual ou econômica da empresa.

2.4. Ética Empresarial

A expressão responsabilidade social remete à ética empresarial, pois se as empresas voluntariamente optaram por exercer uma ação social, naturalmente gozam de ética, de respeito pela sociedade.

Entretanto, Barbieri e Cajazeira (2012, p. 81) apontam que a relação entre ética e responsabilidade social não é pacífica na teoria, tampouco na prática, sendo que o estudo realizado por eles identificou quatro posições diferentes: a responsabilidade social é ética no contexto empresarial; a responsabilidade social focaliza os impactos das atividades empresariais sobre a sociedade, enquanto a ética se refere à conduta de seu pessoal interno; não há qualquer ligação entre ética e responsabilidade social; a responsabilidade social contempla várias dimensões, sendo a ética uma delas.

Adota-se nesta pesquisa, o último posicionamento, na medida em que não se pode admitir que a empresa tenha como finalidade exclusiva a geração de lucros. A propósito, tal posicionamento já fora demonstrado neste capítulo, durante a análise das dimensões da RSE, onde restou demonstrado que a geração de lucros é apenas um dos elementos que compõem a responsabilidade social, e embora seja a base da pirâmide conceitual de Carroll, deve ser aliada ao respeito à lei, à promoção do bem estar social e, principalmente, à condutas éticas.

A palavra ética tem sido empregada como sinônimo de caráter, índole. Para muitos, o caráter das pessoas, o caráter da organização, o caráter do povo é de extrema importância para a sociedade, no sentido de que o caráter da sociedade, de modo geral, é o caráter das pessoas que a compõem.

A ética empresarial é assim uma ferramenta necessária para o bom funcionamento das empresas, através da utilização de princípios como respeito, responsabilidade, moralidade, entre outros, inclusive, constitui uma estratégia para auferir vantagem competitiva no mercado, através da utilização das ferramentas para implementação da responsabilidade social empresarial, que serão tratadas no capítulo seguinte.

Barbieri e Cajazeira (2012, p. 93) conceituam a ética empresarial como uma ética especificamente voltada para dar respostas aos problemas de natureza moral no âmbito das empresas, sendo assim uma ética aplicada que concentra sua atenção em normas morais na medida em que se relacionam com políticas, instituições e comportamentos das empresas.

Para Cláudio Pinheiro Machado Filho (2011, p. 33), a ética é um padrão moral não governado por lei que focaliza as consequências humanas das ações, requerendo um comportamento que atinja padrões mais altos do que os estabelecidos por lei, acima de ações calculadas para produzir um benefício

tangível. Assim, a ética trata de juízos de valor, quantificando a conduta humana do ponto de vista do bem e do mal.

O autor acrescenta que o campo da ética incorpora teorias que enfatizam diferentes *stakeholders*, a partir da compreensão do que seria ético ou antiético, que por sua vez depende do ambiente em que a atividade é desenvolvida. Em uma abordagem normativa, a ética pode ser vista sob duas óticas, a consequencialista e a não-consequencialista.

Pela visão consequencialista, a avaliação moral de uma ação está ligada aos resultados que a ação produz ou irá produzir, de modo que os fins justificam os meios, restando somente saber para quem é o resultado, se para o agente (egoísmo) ou para um número maior de pessoas (utilitarismo). Por outro lado, pela visão não-consequencialista a avaliação moral está na natureza do ato, e não nos resultados (MACHADO FILHO, 2011, p. 34).

Assim, a conduta ética da empresa influenciará *stakeholders* a partir da compreensão de cada um sobre o que é ético ou antiético, a partir da avaliação das ações produzidas pela empresa, que pode variar significativamente dependendo do ambiente em que ela opera.

Cabe esclarecer, todavia, o sentido literal da expressão ética empresarial, vez que a conduta ética ou antiética não é da empresa, mas dos indivíduos que a compõem, pois o conceito de empresa remete a um conjunto de contratos que agregam indivíduos com interesses diferentes e conflitantes.

Não obstante, para estabelecer um conceito de ética empresarial, Moreno, Uriarte e Topa (2010, p. 34) consideram que a empresa, enquanto uma comunidade de pessoas que fornecem conjuntamente trabalho gerencial, trabalho operacional e de investimento, é sujeito do comportamento ético, e todas as pessoas que integram a empresa, independentemente da função desempenhada, têm a mesma qualidade e dignidade como pessoas e, portanto, também são sujeitos do comportamento ético.

Nesse contexto, os autores conceituam a ética empresarial como a busca inteligente da felicidade, do bem estar das partes interessadas da empresa, é um projeto da inteligência empresarial, de progresso, inovador, que se caracteriza por uma maior capacidade para resolver e antecipar-se aos problemas, significando a ética uma melhoria nas relações sociais das empresas, uma forma inteligente de relacionar-se com todos os *stakeholders*.

1.5. Marco Normativo

Os debates doutrinários envolvendo o tema da RSE demonstram uma preocupação sobre a conveniência, ou não, do estabelecimento de um marco normativo para sua regulação. Para uns, o caráter voluntário da RSE é incompatível com a sua regulamentação pela lei, enquanto outros defendem que sem uma regulamentação, a RSE carece de rigor e de credibilidade.

Contudo, ressaltam Moreno, Uriarte e Topa (2010, p. 173) que todas as recomendações dos fóruns de discussão e da Comissão Europeia tendem a manter a consideração de que a responsabilidade social empresarial é um sistema de gestão que deve ser implantado voluntariamente, sem qualquer regulamentação, pois ele sempre vai mais além das obrigações legais que devem ser cumpridas.

Com efeito, a observação das normas de padronização revela que as questões ali referidas, principalmente a observância das leis nas dimensões social, ambiental e econômica, constam também na legislação, conforme será especificado no capítulo seguinte.

Entretanto, muito embora a gestão ética e socialmente responsável da empresa seja voluntária, não se pode desconsiderar que as atividades empresariais geram impactos na sociedade, na economia, no meio ambiente, de modo que não é de se admitir que a regulamentação da RSE seja somente na voluntariedade e na lógica criada pela iniciativa privada, isto é, se faz necessário uma intervenção política que regule a responsabilidade social.

Assim, apesar do caráter voluntário da RSE ser incompatível com a sua regulamentação, entende-se imprescindível o estabelecimento de marcos jurídicos básicos, que funcionem mais do que orientadores de conduta, mas verdadeiros impulsionadores das práticas de responsabilidade social, que delimite as regras e evite, ao menos, a comercialização enganosa da prática de responsabilidade social, e tudo isso sem adicionar qualquer questão burocrática que desencorajem as empresas de assumir compromissos.

A propósito, com relação à prática enganosa da RSE, as normas de padrão hoje existentes, como a SA 8000, a ISO 26000 e a NBR 16001, a título de exemplo, advertem no seu próprio texto que o atendimento aos seus requisitos não denota que a empresa é socialmente responsável, isto é, a recepção dos requisitos

das normas de conduta demonstra tão somente que a empresa possui um sistema de gestão da RSE. Essa advertência revela uma clara preocupação das normas de padronização quanto ao real comportamento da empresa, sendo imperioso destacar o seu fundamento, posto que, como será demonstrado no capítulo IV, as duas empresas brasileiras da agroindústria canavieira que foram certificadas pela SA 8000, efetivamente não cumprem a legislação trabalhista, nem mesmo os requisitos da norma de conduta, diante dos inúmeros processos que tramitam ou tramitaram perante os tribunais do trabalho.

Nessa linha, embora se acredite que é do Estado o papel de promover as políticas de responsabilidade social, vez que a sociedade civil acabou por assumir uma função inerentemente pública, há iniciativas que partem dos princípios vinculados aos direitos humanos, às condições de trabalho e à proteção do meio ambiente, e formulam propostas para implantar nas empresas sistemas de gestão com fins econômicos, sociais e ambientais, os quais podem até ser benéficos, a depender do real compromisso por parte da empresa.

Atualmente, as principais normas criadas por essas iniciativas envolvendo a responsabilidade social empresarial são a ISO 26000, a ISO 14000, a SA 8000, a AA 1000 e a NBR 16001, as quais serão analisadas no próximo capítulo.

No cenário de responsabilidade social empresarial, merecem destaque, também, os Códigos de Ética³, que são elaborados com a finalidade de serem estabelecidas normas éticas e princípios de sustentabilidade socioambiental, com vistas à execução de atos comerciais e de produção, como também para as relações com trabalhadores, consumidores, governo, fornecedores, entre outros.

Naturalmente, a partir do momento em que as empresas agem com ética e estão determinadas para a prática da responsabilidade social, submetem-se com mais facilidade às supervisões da lei e com o cumprimento dessas obrigações expressas em leis, especialmente de direitos sociais, esses atos passam a ser almejados pelos próprios empresários, pois essas condutas corretas lhes acarretam uma boa reputação perante a sociedade e aos grupos de seus interesses. Assim, a RSE começa ser um meio de aumentar a eficácia dos direitos sociais, devido ao fato de ser um grande incentivo para o cumprimento da lei.

³ A título de exemplo, pode-se citar o Código de Conduta Ética da Organização Bradesco, o Código de Ética da Associação Nacional das Empresas de Recuperação de Crédito, o Código de Ética Empresarial da Infraero, o Código de Conduta Empresarial da L'Oréal, o Código de Ética da Petrobrás, o Código de Ética da Cielo, entre outros.

Por fim, releva mencionar que o ordenamento jurídico brasileiro está em total harmonia com o movimento empresarial da responsabilidade social, tendo em vista que vários artigos expressos na Constituição Federal de 1988 discorrem sobre a valorização do trabalho, a boa-fé nas relações contratuais, os direitos humanos, a dignidade da pessoa humana em relação ao desenvolvimento da sustentabilidade socioeconômica e ambiental nas empresas, e tantos outros⁴.

Não obstante todas essas considerações, por questões metodológicas, nesta pesquisa serão consideradas apenas as normas de conduta ISO 26000, a ISO 14000, a SA 8000, a AA 1000 e a NBR 16001.

1.6. A Responsabilidade Social Empresarial nas Relações de Trabalho

A Constituição Federal de 1988 instituiu no Brasil um Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, ressaltando no art. 1º, incisos III e IV, que a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, constituem, dentre outros, seus fundamentos.

Verifica-se, portanto, que a Constituição Federal de 1988, chamada de Constituição Cidadã, colocou o indivíduo no centro do ordenamento jurídico, para o qual deve voltar-se todas as normas mínimas ali estabelecidas, inclusive no que se

⁴ Há normas municipais que abordam a RSE: a Resolução nº 5/98, de São Paulo-SP, que criou o dia e o selo Empresa Cidadã; a Resolução 4/1998, de João Pessoa-PB, que instituiu o Selo Herbet de Souza às empresas que apresentam balanço social; a Lei Municipal nº 9.536/2004, de Londrina-PR, que instituiu o Selo da Cidadania da Câmara Municipal de Londrina; a Lei Municipal nº 8.118/1998, de Porto Alegre-RS, que criou o Balanço Social e o Selo de Cidadania. Ademais, existem leis estaduais que também instituíram o Certificado de Responsabilidade Social: a Lei nº 2.843/2003, do Amazonas; a Lei nº 7.687/2002, do Mato Grosso; a Lei nº 11.440/2000, do Rio Grande do Sul e o Decreto nº 27.429/2006, do Distrito Federal. E ainda, há projetos de lei tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, buscando estabelecer o marco legal da RSE: Projeto de Resolução nº 242/2002, que institui o Troféu e o Certificado de Responsabilidade Social para empresas brasileiras a serem atribuídos pela Câmara dos Deputados; Projeto Lei nº 2.304/2003, que altera a Lei nº 8666/93 para estabelecer a Responsabilidade Social como critério de desempate em licitações públicas; Projeto Lei nº 224/2007, que institui o Balanço Social Empresarial, autorizando a criação do Selo Empresarial Responsável, alterando o § 2º do art. 3º da Lei nº 8.666/93 e o inciso IV do art. 3º da Lei nº 7.827/89; e o Projeto Lei nº 366/2008, que altera o § 3º do art. 2º da Lei nº 8.666/93 para incluir a certificação da empresa por boas práticas ambientais entre os critérios de desempate nas licitações.

refere aos direitos trabalhistas, o art. 7º institui para os trabalhadores urbanos e rurais direitos mínimos a serem garantidos.

Nesse contexto, considerando que o art. 170, vincula a ordem econômica a um fim social, é imprescindível reconhecer que as empresas são agentes importantes na promoção do bem estar da sociedade, notadamente porque, de forma intrínseca, promovem o desenvolvimento econômico, o avanço tecnológico e possuem grande capacidade de criar e gerar recursos.

Especificamente no campo da relação de trabalho, a valorização do trabalho humano preconizada pela Constituição Federal de 1988 como fundamento da ordem econômica e social, está intimamente ligada à responsabilidade social empresarial, tendo em vista que o que se espera, de fato, é que a organização, a atividade laborativa, o meio ambiente de trabalho e as condições em que o trabalho é prestado respeitem os trabalhadores, que atendam as necessidades humanas, e que a empresa seja uma comunidade de pessoas.

Embora se reconheça a importância da empresa dialogar, manter uma relação ética com todas as partes interessadas, como consumidores, fornecedores, investidores, comunidade, entre outros, a dimensão da responsabilidade social mais importante é aquela que se direciona ao seu público interno, com o trabalhador e com as práticas trabalhistas adotadas por seus fornecedores ou parceiros.

Isso porque os empregados não são simplesmente um meio pelo qual a empresa atingirá seus objetivos econômicos, ao contrário, os trabalhadores constituem o próprio fim, de modo que, com o seu trabalho, devem alcançar a plenitude de sua dignidade individual, mormente porque a Constituição Federal de 1988 arrolou o trabalho como direito social, visto enquanto ferramenta que dignifica o homem. Esse deve ser o real compromisso da RSE, que pode ser alcançado através da Certificação Social, prevista na norma de conduta internacional SA 8000, ou na norma de conduta brasileira NBR 16001, que trazem os padrões de RSE a partir da garantia aos direitos dos trabalhadores, as quais serão objeto do próximo capítulo.

CAPÍTULO 3

DA CERTIFICAÇÃO SOCIAL

A certificação social constitui um instrumento da responsabilidade social empresarial, no que se refere à sua dimensão ética e interna, na medida em que, pelo sistema de certificação, as empresas podem atestar que são socialmente responsáveis, pela melhoria das condições de trabalho e o respeito à dignidade humana dos trabalhadores, através da utilização do selo social, concedido após a verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos nas normas de conduta.

Insta ressaltar que a certificação social não é única. Atualmente, existem várias normas de certificação tanto no plano interno quanto no internacional, sobre os mais diversos assuntos.

Nesse contexto, de modo geral, o sistema de certificação é composto por um conjunto de procedimentos, práticas e especificações direcionadas a análise um determinado objeto, para ao final culminar num parecer acerca do seu conteúdo. Dentre outros fatores, o sistema de certificação difere-se da norma jurídica propriamente dita por conferir atestados de conformidade às organizações que seguem todos os ditames impostos, os quais se dão através da verificação sob a autoria de um dos organismos de certificação.

Essas normas de certificação fazem parte do gerenciamento da responsabilidade social empresarial, na medida em que se fundam na transparência, na ética e no diálogo com as partes envolvidas, isto é, trabalhadores, fornecedores, consumidores, comunidade, com o fim de estreitar a relação com os interessados e, principalmente, garantir-se num mercado que está cada vez mais exigente, por priorizar o consumo de produtos a partir da política de trabalho da empresa.

Entretanto, cumpre mencionar que as normas de certificação não são normas impositivas. Importa dizer, enquanto a norma jurídica constitui uma imposição do Estado, um dever-ser com caráter de sanção, as normas de certificação constituem um conjunto de padrões que podem (ou não) serem aceitos pela organização, com o fim de propagar sua responsabilidade social, sendo válido frisar que a aceitação pode proporcionar à organização vantagem competitiva no mercado, além de aproximar o relacionamento da empresa com as partes

interessadas, daí porque, embora existam, não obrigam, mas por outro lado atestam que a organização que aceitou o sistema cumpre os seus requisitos.

Dentre as normas de certificação, especificamente sobre aquelas que refletem a responsabilidade social, a literatura considera as normas internacionais SA 8000 e AA 1000 como os dois principais modelos padronizados de conduta, porque tratam qualidade, meio ambiente, saúde e segurança no trabalho e sustentabilidade. No plano interno, o Brasil conta com a ABNT NBR 16001, que envolve todos os tipos e portes de organizações, padronizando questões ambientais, econômicas e sociais, cuja norma fora alterada em meados de 2012, com vistas a adaptar-se à ISO 26000, o que será tratado aqui.

Interessa destacar que muito embora a literatura coloque a norma AA 1000 como referência de responsabilidade social empresarial, a citada norma não é uma certificação social propriamente dita, pois não prescreve condutas, tampouco verifica as conformidades. Em verdade, a norma atua como guia para o gerenciamento e a comunicação das organizações com as partes interessadas a respeito da responsabilidade social, permitindo que a organização não só conheça como também inclua na base e nos princípios do negócio, as opiniões e as necessidades das partes interessadas.

Em palavras outras, a AA 1000 é um padrão de como as organizações podem incluir as opiniões e as necessidades dos fornecedores, dos consumidores, da comunidade, na gestão do negócio, não tratando, especificamente, da proteção das relações de trabalho, foco da presente pesquisa, razão pela qual a análise da AA 1000 será preterida neste estudo.

Portanto, no presente capítulo serão analisadas as normas SA 8000 e NBR 16001, que em sentido restrito e amplo, respectivamente, trazem os padrões de responsabilidade social a partir da garantia aos direitos dos trabalhadores.

Antes, porém, cabe destacar que no Brasil, a certificação social a partir da NBR 16001 é feita pelo INMETRO, autarquia do governo federal, através da Portaria nº 027, de 09/02/2006, revogada pela Portaria nº 275, de 24/09/2009, que introduz o Regulamento de Avaliação da Conformidade – RAC, com vista à emissão do selo social. Como paradigma, importante citar que em abril de 2007, o INMETRO certificou 20 empresas com o selo social, contudo, cabe registrar que nenhuma delas está inserida no meio agrário (2012).

Acrescente-se que além do INMETRO, atuam na emissão dos selos sociais três organismos de certificação acreditados, quais sejam, a Fundação Carlos Alberto Vanzolini (FCAV), a BVQI do Brasil Sociedade Certificadora Ltda. e a BRTÜV Avaliações da Qualidade S/A, os quais podem utilizar-se de qualquer dos modelos padronizados, ou seja, a certificação pode ser feita tanto com base na SA 8000, como na NBR 16001, pois trata-se de uma decisão voluntária.

3.1. A norma SA 8000

A criação de normas de conduta para o local de trabalho, com vistas a melhorar as condições de trabalho e a dignidade humana dos trabalhadores, surgiu em 1990, através de um grupo de empresas atuante nos Estados Unidos e na Europa. Entretanto, os códigos elaborados nessa época apresentavam uma série de problemas devido à dificuldade de monitorar o seu cumprimento e a sua efetividade, não só pela terminologia inconsistente, como pela carência de avaliadores certificados independentes (OLIVEIRA: 2002, p. 16-17).

Importa dizer, muito embora houvessem códigos de conduta direcionados à melhoria das condições de trabalho, máxima para a garantia da dignidade humana dos trabalhadores, os mesmos não eram eficazes.

Nesse cenário, a *Concil on Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA)⁵, a partir das normas de conduta já existentes, inclusive, documentos de alta credibilidade, dentre os quais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Convenção da ONU pelos Direitos da Criança, a Convenção da ONU contra a Discriminação das Mulheres e as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criou no ano de 1997 a SA 8000, baseada no modelo das normas ISO 9000, com a utilização de princípios da ação corretiva e preventiva, da melhoria contínua, das auditorias e no sistema de gestão baseado na documentação.

⁵ A partir do ano de 2000, a CEPAA foi renomeada para *Social Accountability International* (SAI). Trata-se de uma organização beneficente de direitos humanos, direcionada para a melhoria das condições de trabalho e das comunidades envolvidas, atuando no desenvolvimento e implantação de normas que sejam socialmente responsáveis. As citadas características da organização justificam a emissão da SA 8000, cuja finalidade precípua é permitir que as organizações sejam socialmente responsáveis pelo respeito às condições de trabalho, através da certificação social.

A norma SA 8000 traz, no seu primeiro item, o objetivo principal, qual seja, possibilitar que uma organização desenvolva, mantenha e execute políticas e procedimentos voltados para o gerenciamento de temas passíveis de controle e influência, bem assim, demonstrar às partes interessadas que as políticas, os procedimentos e as práticas adotadas pela organização estão em conformidade com os requisitos da norma.

Marcos Antônio L. de Oliveira (2002, p. 13), com propriedade, ultrapassa o objetivo literal apostado na norma, apontando que os objetivos reais da SA 8000 são:

- 1) melhorar as condições de trabalho no mundo, promovendo os direitos dos trabalhadores;
- 2) proporcionar a padronização em todos os setores de negócios e em todos os países;
- 3) trabalhar em parcerias com organizações trabalhistas e de direitos humanos em todo o mundo;
- 4) proporcionar um incentivo que favoreça, concomitantemente, as empresas e os consumidores;
- 5) promover uma base única para as auditorias.

Necessário se faz ressaltar que o fato da empresa dizer-se seguidora das condutas delineadas na norma de conduta em comento, por si só, não traduz a sua responsabilidade social. Isso porque a empresa só obterá o selo social depois de ser submetida a uma auditoria pelos órgãos acreditados, que constatarão se os requisitos da norma de fato estão sendo cumpridos. E, ainda assim, pode ocorrer da empresa que obteve o selo social, deixar de cumprir os requisitos da norma, como será demonstrado no capítulo seguinte.

Assim é que a certificação social é um instrumento pelo qual as empresas podem atestar que são socialmente responsáveis. Nessa linha, a responsabilidade social deve ser considerada como o compromisso que a empresa assume com as partes interessadas, a saber, os trabalhadores, os consumidores, os fornecedores, o governo, o comunidade, entre outros, com o objetivo principal de satisfazer todos os anseios daqueles que estão envolvidos com a empresa, de modo a atender o comando constitucional (art. 170) que coloca a livre iniciativa como responsável, juntamente com o Estado, como preceito da ordem econômica e social.

Nesse sentido, a certificação social, regulamentada pela norma SA 8000, nada mais é do que um mecanismo hábil a demonstrar que as empresas dão

prioridade ao aspecto qualitativo de seus funcionários, preocupando-se com as condições de trabalho em toda cadeia produtiva de seus produtos ou serviços. Sua concretização é feita mediante uma auditoria realizada por entidades equidistantes das empresas e de seus consumidores, portanto, independentes e imparciais.

No entanto, que a certificação social trata-se de certificação voluntária, isto é, por mais que a certificação social seja vista como norma, não vincula as organizações obrigatoriamente, ao contrário, o interesse de mostrar que a empresa é socialmente responsável é próprio dela, com o escopo de alcançar os prováveis benefícios trazidos pela certificação, os quais serão adiante demonstrados.

3.1.2. Requisitos Específicos da SA 8000

Os requisitos específicos exigidos pela norma SA 8000 são voltados para a proteção das relações de trabalho e para a dignidade da pessoa humana, envolvendo os seguintes aspectos: trabalho infantil, trabalho forçado, segurança e saúde no trabalho, liberdade de sindicalização e direito à negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, carga horária de trabalho, remuneração e sistema de gestão.

Antes, porém, é importante mencionar que a análise da SA 8000 demonstra uma compatibilidade desta com o ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo no plano constitucional, o qual se revela, em muitos dos requisitos, até mais benéfico aos trabalhadores, demonstrando que, ao menos no plano normativo, o Brasil preocupa-se com a proteção das relações de trabalho.

Não é demais frisar que essa proteção é natural, considerando que a Constituição Federal de 1988, denominada de Constituição Cidadã, instituiu

[...] um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos [...].

Ademais, o art. 1º, incisos III e IV, ressalva que a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, constituem, dentre outros, os fundamentos da República Federativa do Brasil.

Igualmente, o art. 7º, da CF/88, estabelece os direitos mínimos dos trabalhadores para que a dignidade seja alcançada, deixando a cargo da negociação coletiva a busca pela melhoria das condições de trabalho e dos direitos básicos ali previstos.

Com efeito, existe um aparato de normas constitucionais protegendo a dignidade humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, bem como existem normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil, como as Convenções nº 29 e 105, da OIT e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que versam sobre a dignidade do trabalhador enquanto ser humano. Feitas essas considerações, passa-se à análise dos requisitos da SA 8000, em comparação analítica com o ordenamento jurídico brasileiro.

3.1.2.1. Trabalho Infantil

O primeiro dos critérios traçados pela SA 8000 é a proibição ao trabalho infantil, conceituado pela norma como “[...] qualquer trabalho realizado por uma criança com idade menor do que as idades especificadas na definição de criança [...]”, sendo que criança é qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade.

Cabe esclarecer, todavia, que a norma deixa claro que essa idade não deve ser considerada nas localidades em que a lei estipule idade maior, quando essa idade deverá então prevalecerá, bem como nos países emergentes sob a Convenção nº 138, da OIT, em que a idade mínima estiver estabelecida em 14 anos de idade, caso em que prevalecerá a menor idade. Portanto, não obstante a norma definir uma idade mínima para o trabalho infantil, deve prevalecer a legislação local, se mais benéfica.

Verifica-se ainda na norma a determinação para que a empresa possua uma política de público conhecimento entre os trabalhadores e demais interessados, voltada à reparação de crianças que se enquadrarem na definição de trabalho infantil, tendo a obrigação de fornecer apoio para que tais crianças permaneçam na escola até passar a idade de criança, podendo ser incluído, inclusive, o aspecto financeiro, como a concessão de bolsas, a título de exemplo.

Ademais, a empresa deve atuar na promoção da educação para crianças cobertas pela Recomendação nº 146, da OIT⁶ e para os trabalhadores jovens, inclusive, se necessário, com a concessão de bolsas, alertando ainda que eles não podem trabalhar em horário noturno, ou local perigoso ou insalubre, e que o tempo entre horas de trabalho, horas de estudo e locomoção para o trabalho ou para a escola e o retorno à residência, não ultrapassem 10 horas diárias.

Cumprido ressaltar que o Brasil tem um limite maior de idade para o trabalho infantil, vez que a CF/88, no artigo 7º, inciso XXXIII, considera menor o trabalhador entre 16 e 18 anos, proibindo o trabalho aos menores de 16 anos de idade, exceto na condição de aprendiz, quando é permitido o trabalho a partir dos 14 anos de idade.

Não obstante, observa-se na CF/88 e na CLT uma série de normas restritivas ao trabalho dos menores, a partir da necessidade de limites de ordem moral e fisiológica, sendo proibido o trabalho noturno, insalubre ou perigoso, exercido nas ruas ou outros logradouros, teatros, revistas, cinemas, boates, cassinos, cabarés, empresas circenses, e em atividades que prejudiquem sua formação moral. O menor de idade não pode, também, sofrer discriminação na relação de trabalho, estando proibidos salários diferentes, exercício de função e critérios de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil.

3.1.2.2. Trabalho Forçado

Trabalho forçado, segundo a SA 8000, é

[...] todo trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade para a qual essa dita pessoa não tenha se oferecido voluntariamente ou para qual tal trabalho ou serviço é requerido como uma forma de repagamento ou débito.

Nos termos do critério estabelecido, a empresa não deve se envolver, tampouco apoiar, o trabalho forçado, posto que os trabalhadores devem laborar de forma voluntária, com liberdade para deixar o local de trabalho no final do

⁶ A Recomendação nº 146, da OIT, dispõe sobre a idade mínima para admissão no emprego e sobre as condições de trabalho dos menores de idade.

expediente. Qualquer prática que leve à dependência involuntária do trabalhador de permanecer no emprego, como empréstimos impagáveis, retenção de documentos, retenção, mesmo que parcial, de salários, deve ser repelida pela organização, porque caracterizam o trabalho forçado.

Interessa destacar que o conceito de trabalho forçado trazido pela SA 8000 é mais abrangente do que a definição da OIT⁷, pois a norma de conduta considera como trabalho forçado inclusive aquele requerido como forma de pagamento de um débito, situação que não é tratada na Convenção nº 29, da OIT.

Outrossim, o Brasil confere uma severidade maior a esse requisito, vez que o Código Penal Brasileiro, no art. 149, tipifica o trabalho forçado como crime, tratando-o como uma espécie de condição análoga à escravidão, juntamente com a jornada exaustiva e o trabalho degradante.

No mesmo sentido, as Convenções nº 29 e 105, da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana de Direitos Humanos, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, que proíbem o trabalho forçado. Por fim, interessa acrescentar que nem mesmo o Estado, em sede pena decorrente de condenação criminal, pode impor trabalhos forçados.

Ademais, cabe mencionar que a Constituição Federal, no art. 5º, incisos XXII e XXIII, garante o direito de propriedade como direito fundamental, mas condiciona referido direito ao cumprimento da função social, sendo certo que a propriedade que não cumpre a função social, pode ser desapropriada por interesse social e para fins de Reforma Agrária, mediante prévia e justa indenização com títulos da dívida agrária, dispendo ainda no art. 186, os requisitos através dos quais a propriedade rural cumpre sua função social, dentre eles, “[...] a observância das disposições que regulam as relações de trabalho [...]” e “[...] exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores [...]”.

Percebe-se, portanto, que o trabalho forçado fere alguns dos requisitos da função social da propriedade rural, o que justificaria a desapropriação, naturalmente, com indenização.

⁷ No art. 2º, da Convenção nº 29, da OIT, trabalho forçado ou obrigatório é definido como “[...] todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido voluntariamente”.

Este, sem dúvidas, é um dos requisitos que possui estreita relação com o tema pesquisado, aliado ao trabalho infantil e à saúde e segurança no trabalho, eis que na agroindústria canavieira, não raramente, são encontrados trabalhadores em condições análogas a trabalho escravo, gênero do qual o trabalho forçado é espécie, e em condições desumanas de trabalho.

3.1.2.3. Saúde e Segurança no Trabalho

O critério da saúde e segurança impõe às empresas o dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, inclusive, adotar medidas adequadas à prevenção dos acidentes do trabalho, ou pelo menos minimizar os riscos existentes no meio ambiente do trabalho, ressaltando a norma que as empresas devem nomear um representante da direção para tratar da saúde e segurança dos trabalhadores.

Portanto, o objetivo da norma é garantir que o trabalho seja prestado num ambiente seguro, saudável e desprovido de riscos de acidentes, exigindo medidas de prevenção para evitar acidentes do trabalho e riscos à saúde, inclusive, o treinamento de todos os trabalhadores faz parte dessa prevenção.

Dentro das medidas de saúde e segurança no trabalho, a SA 8000 destaca o fornecimento de banheiros limpos, acesso à água potável e instalações sanitárias para armazenamento de alimentos, caso necessário, e quando forem fornecidos dormitórios, estes devem ser limpos, seguros e atender as necessidades básicas dos empregados.

O Brasil possui uma legislação mais abrangente quanto à saúde e segurança no trabalho, a qual envolve os critérios citados.

Primeiramente, cabe dizer que a CF/88 inclui como direitos básicos dos trabalhadores (art. 7º, incisos XXII e XXIII) a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, e a percepção de adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. Mencionadas normas estão positivadas na Consolidação das Leis do Trabalho e em Normas Regulamentadoras (NRs) aprovadas pelas Portarias de nº 3.214/78

(relativas à regras gerais e ao trabalhador urbano) e nº 3.067/88 (inerentes ao trabalhador rural).

Pode-se dizer que este conjunto de normas de Segurança e Medicina do Trabalho representa um sistema de proteção ao trabalhador que objetiva prevenir os acidentes do trabalho. Este sistema pode ser dividido em dois sentidos: normas que objetivam diretamente manter o meio ambiente de trabalho adequado e sadio; normas que indiretamente previnem acidentes de trabalho, na medida em que protegem a saúde física e psíquica e a higiene do trabalhador enquanto indivíduo e parte da coletividade⁸.

Denota-se, assim, que o núcleo do sistema de Segurança e Medicina do Trabalho são as normas estabelecidas no segundo título, capítulo V, da CLT (artigos 154 a 201) e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que estas últimas fizeram-se necessárias em virtude da complexidade da matéria. Cabe mencionar que atualmente há 35 normas regulamentadoras (NRs) aprovadas, sendo que somente a NR-27 não está em vigor.

Aliada à essas normas, há ainda as Convenções da OIT, que foram ratificadas pelo Brasil e compõem o sistema de proteção da segurança do trabalhador, destacando-se as Convenções nº 12 e nº 42 que regulamentam acerca da indenização por acidente de trabalho na agricultura e por enfermidade profissional, respectivamente, as Convenções nº 115 e nº 119, que trazem normas de proteção contra radiações e das máquinas, a Convenção nº 120, que estabelece regras de saúde e higiene no comércio e escritórios, a Convenção nº 127, estatui peso máximo das cargas; a Convenção nº 136 determina regras de proteção contra riscos de intoxicação por benzeno; a Convenção nº 139, que determina regras de prevenção e controle de riscos profissionais em substâncias cancerígenas, e as

⁸ No primeiro grupo de normas que compõem o sistema de Segurança e Medicina do Trabalho, com finalidade direta de proteção ao meio ambiente laboral estão as Normas Regulamentadoras de nº 2, 3, 4, 5, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33 e 34, além das contidas no Título II, Capítulo V da CLT, que entre outras regulamentam as edificações, o transporte e manipulação de materiais e substâncias perigosas ou nocivas à saúde, que estabelecem acerca da segurança e higiene do meio ambiente laboral. No segundo grupo de normas que compõem o sistema de Segurança e Medicina do Trabalho, com finalidade indireta de prevenir acidentes do trabalho, através do cuidado da saúde física e psíquica do trabalhador estão, dentre outras, as Normas Regulamentadoras de nº 3, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 22, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 33, e 34 e nos artigos 162 (obrigação de manutenção de serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho), 168 (exigência dos exames médicos admissional, demissional, periódicos e complementares), 189 e 190 (define atividade insalubre e exigem os Equipamentos de Proteção Individual), 191 (determina medidas para diminuir os riscos da insalubridade), todos da CLT.

Convenções nº 148 e nº 155, que estabelecem regras de segurança e saúde dos trabalhadores, entre outras.

O grande arcabouço normativo que compõe o sistema de segurança e medicina do trabalho demonstra que o Brasil está muito à frente das normas mínimas de saúde e segurança trazidas na SA 8000, pelo menos a nível de previsão legal, porquanto na prática sabe-se que muitas empresas, principalmente do setor sucroalcooleiro, embora obrigadas, preferem não investir em segurança e medicina do trabalho, conforme será demonstrado no capítulo seguinte.

3.1.2.4. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

O requisito liberdade de associação e negociação coletiva impõe à empresa o respeito ao direito dos trabalhadores de formarem e associarem-se a sindicatos de trabalhadores de sua escolha, e de negociar coletivamente, inclusive, nas situações em que esses direitos forem restringidos por lei, a empresa deve facilitar meios paralelos de associação livre e independente. Ademais, a organização deve zelar para que o representante dos trabalhadores não seja discriminado em suas atividades, e tenham acesso aos membros do seu sindicato no local de trabalho.

No cenário jurídico nacional, o art. 5º, inciso XVII, da CF/88 garante a liberdade de associação como direito individual fundamental, o qual é complementado pelo art. 8º, também do texto constitucional, pelo qual é livre a associação profissional ou sindical, sem intervenção estatal, assegurando ainda o direito à negociação coletiva, conforme art. 617, da CLT.

Ademais, os representantes dos trabalhadores nos sindicatos, isto é, os dirigentes sindicais, assim como na SA 8000, gozam de proteção quanto à condutas discriminatórias, não podendo ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar que lhe dificulte ou torne impossível o exercício das atividades sindicais, conforme dispõe o art. 543, da CLT, bem como, detém estabilidade no emprego, não podendo ser dispensados desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, se eleito, salvo se a dispensa for motivada por falta grave, quando o direito à estabilidade é relativizado.

3.1.2.5. Discriminação

Encontra-se disciplinado também na SA 8000, que a empresa não deve apoiar ou se envolver em qualquer tipo de discriminação, a saber, na contratação, remuneração, acesso à treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base na raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade.

Ao contrário, deve adotar procedimentos para prevenção dessas formas de discriminação, dentre os quais, a abertura de um espaço para os empregados reclamarem contra qualquer prática de discriminação. Os empregados devem ser treinados, promovidos e remunerados somente com base na sua capacidade de executar os trabalhos.

O art. 5º, da CF/88, consagra o princípio da igualdade, pelo qual todos são iguais perante a lei, sem distinção em razão de raça, sexo, cor, origem, crença religiosa, orientação sexual, etc., ressaltando a igualdade entre homens e mulheres e a proibição ao racismo, disposto na norma constitucional como crime inafiançável.

Mister destacar que aludidos preceitos constitucionais são direitos fundamentais, os quais gozam de eficácia e aplicação imediata, inclusive nas relações entre particulares (eficácia horizontal dos direitos humanos⁹), o que leva a

⁹ Pela teoria da eficácia horizontal dos direitos humanos, os direitos fundamentais podem ser invocados diretamente nas relações privadas, sem qualquer intervenção do legislador. Significa que mesmo nas relações privadas, onde normalmente prevalece a autonomia de vontade das partes, os direitos fundamentais devem ser aplicados. A propósito, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho é pela aplicação dessa teoria nas relações de emprego: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1) [...]. 2) ATO ILÍCITO. DISPENSA ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (LUPUS). INCIDÊNCIA DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM RELAÇÕES PRIVADAS. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. ABRANGÊNCIA E EFEITOS. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO. O Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição de 1988, incorpora, de modo intenso e abrangente, o princípio democrático, por ser a Democracia importante meio, dinâmica e ambientação propícios para a afirmação da pessoa humana e sua dignidade na vida política e social. Nessa incorporação, determina o Texto Máximo da República que a Democracia esteja presente não apenas na sociedade política (o Estado e suas instituições), como também na sociedade civil (o cenário formado pelas pessoas humanas, as instituições sociais, a cultura em geral e o próprio sistema econômico e suas empresas). Para o conceito de Estado Democrático de Direito, há direta e imediata eficácia horizontal dos princípios constitucionais e dos direitos e garantias individuais e sociais, inclusive trabalhistas, no plano da sociedade civil e de suas instituições privadas. Eficácia horizontal plena, que deve ser absorvida e considerada pelos detentores de poder privado no âmbito da sociedade civil. Nesse contexto, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Agravo de instrumento desprovido. 3) [...] (TST – AIRR - 1253-04.2010.5.01.0007, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 30/08/2013).

conclusão de que no Brasil a discriminação é proibida em qualquer cenário, inclusive na organização funcional de entidade privadas. No mesmo sentido, as disposições contidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e as Convenções nº 100 e 111, da OIT.

Especificamente quanto à discriminação no trabalho, objeto da SA 8000, o art. 7º, da CF/88 garante igualdade aos trabalhadores urbanos e rurais, com vínculo permanente ou avulso, proíbe diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou portar deficiência física, e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

3.1.2.6. Práticas Disciplinares

As práticas disciplinares são regulamentadas pela SA 8000, de modo que a empresa não pode admitir o uso de punições físicas, mentais ou coerção física para o convencimento ou adesão dos empregados, abuso verbal e constrangimento entre os colegas. Ameaças de demissão, descontos nos salários como forma de punição, são exemplos de medidas que devem ser repelidas. Os empregados devem ter meios para apelar contra as práticas disciplinares.

Na legislação nacional, embora reconhecido o poder disciplinar do empregador¹⁰, também há uma proteção quanto às práticas disciplinares. Primeiro, porque os incisos VI e X, do art. 7º, da CF/88, garantem a irredutibilidade e a intangibilidade salarial (CLT, art. 462), de modo que o empregador não pode reduzir o salário do empregado, salvo autorização por acordo ou convenção coletiva, bem como não pode reter dolosamente ou efetuar descontos no salário do empregado, salvo nesse último caso quando o desconto resultar de adiantamentos salariais, da lei ou dos instrumentos de negociação coletiva. Ademais, o art. 5º, inciso XLVII, da CF/88 proíbe qualquer pena envolvendo trabalho forçado.

¹⁰ O poder disciplinar do empregador traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de normal coletiva ou de contrato. O exercício do poder disciplinar tem por objetivo manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho, e as sanções compreendem advertência, suspensão e despedida por justa causa. (BARROS, 2007, p. 595).

A legislação nacional dispõe ainda de meios para o trabalhador se rebelar contra as práticas disciplinares, a título de exemplo, o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho autorizado pelo art. 483, da CLT, e as ações de indenização por dano moral e material, ajuizadas na Justiça do Trabalho em razão de tais práticas.

3.1.2.7. Horário de Trabalho

A jornada de trabalho também aparece como requisito da SA 8000, o que é natural, tendo em vista que jornadas de trabalho excessivas constituem uma afronta ao princípio da dignidade do trabalhador, bem como colocam a saúde e a segurança em risco, portanto, são contrárias às finalidades da norma em comento.

Assim é que a SA 8000 determina que a jornada semanal de trabalho não deve ultrapassar 48 horas semanais, ressalvando as hipóteses previstas em lei com limite inferior, com a garantia do descanso semanal remunerado. A jornada extraordinária é permitida se o trabalho extra for exercido de forma voluntária – entendendo-se incluir nessa voluntariedade o trabalho por tarefa ou por produção, onde a remuneração depende do quanto se trabalha – ou se houver previsão em norma coletiva, e desde que não ultrapasse 12 horas por empregado por semana, devendo ser remunerada de forma especial, superior ao valor da hora normal.

No Brasil, as normas que disciplinam o horário de trabalho são mais restritas, vez que o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 limita a jornada de trabalho em 8 horas diárias ou 44 horas semanais, permitindo o acréscimo de duas horas extraordinárias por dia trabalhando, determinando ainda que o adicional seja de, no mínimo, 50%, sobre o valor da hora normal de trabalho, podendo a norma coletiva fixar outro percentual acima do mínimo estabelecido.

Na esteira da Constituição Federal, o art. 59, da CLT estabelece a possibilidade de, através de acordo individual entre empregado e empregador ou através de contrato coletivo de trabalho, a jornada diária de trabalho (8 horas) ser acrescida de, no máximo, duas horas suplementares, as quais serão remuneradas com o adicional de horas extras, ou compensadas pela correspondente diminuição em outro dia de trabalho.

Outrossim, o art. 61, também da CLT, disciplina outros limites para a jornada de trabalho, considerando a hipótese de imperiosa necessidade, entendendo-se esta como casos de força maior ou realização ou conclusão de serviços inadiáveis¹¹.

3.1.2.8. Remuneração

O salário pago aos trabalhadores como contraprestação aos serviços prestados, conforme a SA 8000, deve satisfazer, pelo menos, os padrões mínimos, e devem ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários, como alimentação, moradia, vestuário, transporte, lazer, e ainda proporcionar alguma renda extra, devendo observar-se sempre as disposições legais sobre a forma de pagamento dos salários, mediante dinheiro ou cheque, sem demandar deslocamentos, gastos e tempo excessivo para receber os proventos.

Considerando que a norma limita a jornada de trabalho e excepciona o labor extraordinário às necessidades da empresa ou à vontade do empregado, o valor das horas extras não deve ser considerado como necessário à subsistência, devendo a empresa verificar o mínimo estabelecido pelo governo, ou pela negociação coletiva. Ademais, verifica-se que a norma proíbe as deduções salariais por razões disciplinares, conforme antes mencionado.

Esse requisito coaduna com a CF/88, que no inciso IV, do art. 7º, determina que os trabalhadores têm direito à percepção de

¹¹ Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. § 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação. § 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelos menos, 50% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. § 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

[...] salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim.

Além do salário mínimo estabelecido pela legislação, deve o empregador respeitar a proteção que o salário goza em vários aspectos, sendo: impenhorável (CPC, 649, IV), exceto para pagamento de pensão alimentícia; irredutível (CF/88, 7º, VI), vez que somente, e em caráter excepcional, a negociação coletiva pode reduzi-lo; intangível (CLT, 462), pois não pode sofrer descontos, a menos que sejam estes provenientes de adiantamentos, da lei ou da negociação coletiva; não complessivo, isto é, não pode ser fixado um montante que englobe vários direitos, é preciso que haja a discriminação das verbas salariais pagas.

Quanto à forma de pagamento dos salários, o art. 463, da CLT, admite o pagamento do salário em espécie ou em utilidades (*in natura*), como alimentação, vestuário, habitação, entre outros, fornecidos pela prestação dos serviços, sendo que a prestação em espécie deve ser paga em moeda corrente.

Portanto, tamanha é a proteção que o ordenamento jurídico brasileiro confere ao salário, o que justifica por este constituir verba de caráter alimentar, necessária à sobrevivência, com dignidade, do trabalhador e de sua família.

3.1.2.9. Sistemas de Gestão da SA 8000

Além do respeito aos itens anteriormente elencados, para que a empresa atinja a certificação social, deve ser elaborado um sistema de gestão coerente com a operação, negócio e os valores da empresa e que envolva: política social; análise crítica pela alta administração; melhoria contínua e acompanhamento da conformidade do sistema de gestão pela diretoria; definição de representantes da empresa e dos trabalhadores não gerentes; planejamento e implementação; controle de fornecedores, subcontratados e subfornecedores; tratamento das preocupações e tomada de ação corretiva; comunicação externa; acesso para verificação e controle de registros.

Para implantar o sistema de gestão da SA 8000, nos termos do item 9.1 da norma, é necessário primeiramente a criação da política de responsabilidade social e das condições que assegurem que a empresa inclua um comprometimento de estar em conformidade com os requisitos da norma SA 8000 e com as leis nacionais e outras leis aplicáveis de âmbito internacional, bem como se comprometa com a melhoria contínua, e seja efetivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e acessível de forma abrangente para todos os funcionários, com disponibilidade pública para empregados, clientes, fornecedores e a sociedade.

O próximo passo é, periodicamente e em intervalos a serem definidos, uma análise crítica sobre a adequação, aplicabilidade e contínua eficácia da política da empresa, dos procedimentos e dos resultados de desempenho, e particularmente em relação aos requisitos da norma SA 8000 e dos outros requisitos que a empresa deve subscrever. Nesse particular, Marcos Antônio Lima de Oliveira (2002, p. 27) aponta que, geralmente, as empresas implantam um Comitê de Responsabilidade Social, formado por diretores, gerentes, coordenador da responsabilidade social e pelo representante dos empregados, órgão que será responsável pela análise crítica, ressaltando que a análise crítica é a melhor oportunidade para se fazer um balanço das auditorias internas da qualidade e das ações corretivas pertinentes.

Apesar da possibilidade da criação do Comitê de Responsabilidade Social, os itens 9.3 e 9.4 da SA 8000 determinam a nomeação de um representante da alta administração para assegurar que os requisitos da norma sejam atendidos, e a nomeação, pelos próprios funcionários sem função gerencial, de um representante do grupo para facilitar a comunicação com a alta administração sobre os assuntos relacionados com a norma.

Concernente ao planejamento e à implantação da norma, o item 9.5 determina que a empresa deve assegurar que os requisitos sejam atendidos e implementados em todos os níveis da organização, cujos métodos devem incluir: uma clara identificação dos papéis, responsabilidades e auditorias, treinamento de empregados novos/temporários no momento da contratação; treinamento periódico e programas de conscientização para empregados existentes; monitoração contínua das atividades e resultados. Importante destacar que esses métodos obrigatórios trazidos pela norma não taxativos, podendo a empresa implantar outros, desde que não exclua os listados pela norma.

Nos itens 9.6 a 9.9, a norma SA 8000 traz o controle de fornecedores, subcontratados e subfornecedores, determinando que a empresa avalie e selecione, através de procedimentos apropriados, os fornecedores, subcontratados e, se for o caso, subfornecedores, com base na sua capacidade de atender os requisitos da norma. Verifica-se, assim, uma preocupação da norma quanto aos fornecedores de materiais e prestados de serviços críticos que afetam diretamente a qualidade de produto ou serviço fornecido, simplesmente porque não faz sentido a organização mostrar-se socialmente responsável se efetua transações com empresas e organizações que não o são¹².

Ao comentar o controle necessário dos fornecedores e subcontratados, Marcos Antônio Lima de Oliveira (2002, p. 36) traz um questionamento importante sobre quem de fato deva ser avaliado, vez que avaliar todos os fornecedores e subfornecedores torna-se praticamente inviável.

A SA 8000 recomenda a concentração nos fornecedores de produtos críticos para qualidade dos produtos, a partir dos seguintes pontos: atestado de fornecimento de materiais para outras organizações do ramo, certificação de sistema de qualidade pela ISO 9001¹³, declaração de atendimento dos requisitos da SA 8000, atestado de cadastramento em organizações do mesmo ramo, avaliação dos fornecimentos realizados no último ano (se já fornecedor), para análise da qualidade intrínseca do produto, prazo de atendimento, fornecimento de certificados, assistência técnica pós-venda, entre outros.

Prosseguindo-se com a análise literal da norma, os itens 9.10 e 9.11 trazem a necessidade das organizações de investigar, tratar e responder às preocupações dos empregados e demais partes interessadas, com respeito às conformidades ou inconformidades quanto à política de responsabilidade da

¹² A título de comentários, em meados de 2011, a empresa Zara, de atuação internacional, envolveu-se em denúncia de trabalho escravo, em virtude de sua principal fornecedora no Brasil, a empresa AHA, possuir várias fábricas ilegais em São Paulo, onde trabalhavam imigrantes bolivianos e italianos em condições análogas à escravidão. Por mais que a empresa tentasse se escusar das acusações, a investigação concluiu que 95% da produção da AHA era enviada à Zara, ou seja, a AHA era fornecedora crítica da Zara.

¹³ ISO são normas internacionais utilizadas para garantir que os produtos e os serviços fornecidos são seguros, confiáveis e de boa qualidade, consistindo em ferramentas estratégicas que reduzem os custos, minimizam desperdícios e erros e aumentam a produtividade, ajudando as empresas a acessar novos mercados, nivelar o campo de jogo para os países em desenvolvimento e facilitar a livre e justo comércio global. Especificamente, a ISO 9001 estabelece os critérios para uma gestão de qualidade, baseada em uma série de princípios de gestão da qualidade, incluindo um forte foco no cliente, a motivação ea implicação da gestão de topo, a abordagem de processo e melhoria contínua. (ISO: 2012).

empresa ou quanto aos requisitos da norma, devendo ser implantadas ações corretivas sempre que houver indicação de falha no sistema.

Por fim, os itens 9.12 e 9.13 trazem a necessidade de comunicação externa da empresa com todas as partes interessadas, com o escopo de informar o desempenho em relação aos requisitos da norma, incluindo os resultados da análise crítica e das auditorias internas, inclusive, quando for requerido em contrato, a empresa deve fornecer informações e acesso às partes interessadas em verificar o cumprimento da norma.

3.1.2. Benefícios da SA 8000

A norma SA 8000 tem por objetivo principal atender a necessidade de consumidores mais exigentes e mais esclarecidos, que se preocupam com a forma com que os produtos são produzidos, e não apenas com a qualidade dos produtos. É nesse ponto que a certificação social aparece como ferramenta de marketing para as empresas, no sentido de que as empresas alcançam uma vantagem competitiva num mercado exigente.

Marcos Antônio Lima de Oliveira (2002, p. 19) acrescenta que a vantagem de se ter uma norma internacional é mais pela padronização dos termos, pela consistência nos processos de auditorias, pela possibilidade de melhoria contínua através da participação de órgãos e entidades, envolvendo ainda todas as partes interessadas. Assim, para o autor, o selo social traz vantagens não só para as empresas, como para todos os personagens envolvidos, a saber, os empregados, os investidores e consumidores, a sociedade.

Nessa linha, a empresa auferir benefícios porque melhora sua moral com os empregados, melhora a qualidade e a produtividade, comprova a prática da responsabilidade social com os empregados, reduz a rotatividade em função da satisfação do proletariado, melhora sua reputação na sociedade, adquire facilidade no recrutamento e na seleção de bons profissionais, e por fim, melhora a sua relação com o governo, sindicatos, ONG's e empregados.

Por outro lado, os empregados se beneficiam com a certificação social pela melhoria do ambiente de trabalho, pela redução no número de acidentes, pelos

treinamentos em saúde e segurança no trabalho, e por receberem remuneração adequada às necessidades básicas.

Ademais, os investidores e os consumidores se beneficiam porque conseguem identificar os produtos produzidos em condições humanas, além de obter identificações claras para decisões de compra e investimento, a partir de condições éticas, bem como identificação de empresas preocupadas com as condições humanas dos empregados. A sociedade, por sua vez, se beneficia pela redução do trabalho infantil, pela presença de mais crianças na escola, pela saúde dos trabalhadores, e pela cooperação entre empresas, ONG's e sindicatos.

Importante esclarecer, todavia, que todas as doutrinas consideradas para o estudo da responsabilidade social e da certificação social situam-se no campo da Administração de Empresas, onde é possível vislumbrar a certificação social como instrumento de marketing, como estratégia de competitividade.

Especificamente do ponto de vista jurídico, principalmente a partir da realidade que será tratada no capítulo seguinte, esse sistema de certificação social parece mais uma “cortina de fumaça”, que tem a finalidade de mostrar para o público externo à empresa um comprometimento social, quando na verdade os direitos trabalhistas são, a todo tempo, violados. Além disso, não é demais considerar que as auditorias são realizadas por empresas privadas, que só verificam o cumprimento dos requisitos da SA 8000 no momento da concessão. Nessa linha, não é possível acreditar nos supostos benefícios trazidos pela certificação social, ao menos do ponto de vista dos trabalhadores.

3.2. A norma ABNT NBR 16001:2004

A norma NBR 16001 foi criada pela ABNT no ano de 2004 para atender a preocupação das organizações em atingir e demonstrar desempenhos ambientais, econômicos e sociais apropriados, de forma a atender as legislações cada vez mais exigentes, as práticas de consumo e de investimentos cada vez mais conscientes, o desenvolvimento de políticas econômicas para estimular o desenvolvimento sustentável, o qual se divide em três dimensões, econômica, ambiental e social, conforme se extrai do preâmbulo da norma em comento, que pode ser aplicada em

qualquer tipo ou porte de organização, por adequar-se a diferentes condições geográficas, culturais e sociais.

Verifica-se, assim, que a NBR 16001 é mais abrangente do que a SA 8000, pois enquanto esta é específica quanto à dimensão social da sustentabilidade, por direcionar-se aos trabalhadores e às condições em que o trabalho é prestado, a NBR 16001 padroniza todas as três dimensões.

Portanto, a NBR 16001 incorpora o conceito mais amplo de responsabilidade social, ao contemplar o desenvolvimento sustentável e incluir no seu seio a visão das partes interessadas.

A NBR 16001 fundamenta-se na metodologia conhecida como PDCA: Planejar (*Plan*), estabelecendo os objetivos e processos necessários para produzir os resultados da política da responsabilidade social; Fazer (*Do*), implementando os processos, Verificar (*Check*), no sentido de monitorar e medir os processos em relação aos objetivos, metas e requisitos legais da política da responsabilidade social, com os resultados, Atuar (*Act*), tomando as decisões necessárias sempre para melhorar o desempenho ambiental, social e econômico.

Ainda no preâmbulo da norma, consta a advertência que o simples fato da empresa atender aos requisitos elencados, não significa que ela é socialmente responsável, mas que possui um sistema de gestão da responsabilidade social.

Cabe ressaltar que esse preceito também está disposto na SA 8000, o que de certo modo retira a responsabilidade da norma quanto à certificação da organização, naturalmente porque a empresa pode simplesmente “maquiar” os postos de trabalho para aguardar a auditoria, e após a obtenção do selo, voltar às condutas inadequadas.

Prosseguindo a análise da norma, a NBR 16001 estabelece requisitos mínimos para a implantação de um sistema de gestão da responsabilidade social, de forma a permitir que a empresa organize, formule e implemente uma política, a partir de objetivos que considerem a legislação, os compromissos éticos, com o fim de promover a cidadania e o desenvolvimento sustentável, com transparência em suas atividades. Interessante observar que em vários pontos, a norma ressalta a necessidade do comprometimento dos funcionários e dirigentes de todos os níveis de funções, especialmente da alta administração.

Assim é que a norma traz requisitos genéricos, passíveis de aplicação em qualquer organização, não obstante a aplicação depender de fatores como a política

de responsabilidade social, a natureza de suas atividades, os produtos e os serviços e da localidade e das condições de operação.

3.2.1. Requisitos da ABNT NBR 16001:2004

A NBR 16001 traz requisitos gerais para a organização estabelecer, implementar, manter e continuamente aprimorar um sistema de gestão da responsabilidade social.

Enquanto a SA 8000 traz requisitos específicos às relações de trabalho que devem observados, como trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança no trabalho, discriminação, entre outros já citados ao longo deste capítulo, a NBR 16001 concentra-se somente na Política de Responsabilidade Social a ser adotada pela empresa, a partir da consulta às partes interessadas:

[...] 3.2 Política da responsabilidade social

A Alta Administração deve definir a política da responsabilidade social da organização, consultando as partes interessadas, e assegurando que esta:

- a) seja apropriada à natureza, escala e impactos da organização;
- b) inclua o comprometimento com a promoção da ética e do desenvolvimento sustentável;
- c) inclua o comprometimento com a melhoria contínua e com a prevenção de impactos adversos;
- d) inclua o comprometimento com o atendimento à legislação e demais requisitos subscritos pela organização;
- e) forneça a estrutura para o estabelecimento e revisão dos objetivos e metas da responsabilidade social;
- f) seja documentada, implementada e mantida;
- g) seja comunicada para todas as pessoas que trabalham para, ou em nome da, organização;
- h) esteja disponível para o público; e
- i) seja implementada por toda a organização. (ABNT NBR 16001:2004, p. 3)

Após a definição da Política da Responsabilidade Social, devem ser identificadas as partes interessadas, através de procedimentos adequados, bem como os aspectos da responsabilidade social que possam ser controlados, ou ao menos influenciados, pela organização, a fim de verificar os que têm, ou possam ter, impacto significativo, positivo ou negativo, os quais devem ser abrangidos no sistema da gestão da responsabilidade social.

Ademais, os requisitos constantes na legislação aplicável devem ser observados, e a partir desses requisitos legais, e da Política de Responsabilidade Social da empresa, os objetivos e metas devem ser estabelecidos, implantados e mantidos, contemplando obrigatoriamente o rol trazido no seio da norma, o qual não é taxativo, podendo a organização incluir outros que entender necessário:

- [...] a) boas práticas de governança;
- b) combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção;
- c) práticas leais de concorrência;
- d) direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil;
- e) direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado;
- f) promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência);
- g) compromisso com o desenvolvimento profissional;
- h) promoção da saúde e segurança;
- i) promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros;
- j) proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; e
- k) ações sociais de interesse público. (ABNT NBR 16001:2004, p. 4)

Cumpra mencionar que os objetivos e metas devem ser traçados pela organização dentro de programas, que devem atribuir responsabilidades às funções e níveis relevantes da organização voltados para o alcance dos requisitos e metas, bem como, definir os meios e os prazos nos quais estes devem ser atingidos.

Um outro requisito apostado na norma é a disponibilidade de recursos pela alta administração da empresa, envolvendo recursos humanos, qualificações específicas, tecnologia, recursos da infra estrutura e recursos financeiros, ressaltando que as funções, responsabilidades devem ser definidas, documentadas e informadas para facilitar a gestão da responsabilidade social.

Ademais, é necessário que a organização forneça treinamento apropriado para qualquer pessoa que realize tarefas para ela de impactos significativos, a partir da identificação da necessidade de treinamento, além da conscientização de todos os colaboradores:

- a) da importância da conformidade com a política da responsabilidade social, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social;
- b) dos impactos significativos, reais ou potenciais de suas atividades e dos benefícios ao meio ambiental, econômico e social resultantes da melhoria do seu desempenho pessoal;

- c) de suas funções e responsabilidades em atingir a conformidade com a política da responsabilidade social, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social; e
- d) das potenciais conseqüências da inobservância de procedimentos operacionais especificados.

O sistema de gestão da responsabilidade social deve, também, estabelecer procedimentos para propiciar a comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização, inclusive, receber documentação e respostas das partes interessadas externas à organização, bem como elaborar e divulgar periodicamente o sistema, os objetivos, as metas, as ações e os resultados da responsabilidade social.

A documentação do sistema de gestão da responsabilidade social deve incluir declarações da política, dos objetivos e metas da responsabilidade social, manual do sistema da gestão da responsabilidade social, documentos e registros requeridos pela norma, principalmente os de planejamento, operação e controle dos processos relacionados com a responsabilidade social.

A NBR 16001 também prevê a realização de uma auditoria interna pela organização, com o fim de verificar a conformidade com os objetivos e metas da responsabilidade social da organização, inclusive, utilizar-se de ações corretiva e preventiva caso seja constatadas não-conformidades.

Nesse contexto, constata-se que a NBR 16001 apresenta-se nos mesmos parâmetros da SA 8000, ou seja, um padrão voltado para a auditabilidade, sendo aplicável a qualquer organização, não obstante ter um caráter mais genérico, focando-se no sistema de gestão com base no modelo PCDA, incluindo não só a responsabilidade da empresa com os trabalhadores, como também com o meio ambiente e a economia. Cabe lembrar que a SA 8000 é uma norma específica para a dimensão social, estabelecendo os padrões mínimos para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Em que pese a iniciativa brasileira em elaborar uma norma padrão de responsabilidade social, não houve boa aceitação da mesma no âmbito empresarial. Dados do INMETRO apontam que apenas 20 empresas brasileiras possuem a certificação social, enquanto dados da *Social Accountability Accreditation Services (SAAS)*, indicam em 30/06/2012 haviam 3.083 instalações certificadas espalhadas pelo mundo, sendo 88 delas são no Brasil, sendo que a atualização feita em 31/03/2013, demonstra que há 3.137 instalações certificadas, sendo 77 delas no

Brasil. Tais dados indicam que houve, no último ano, um aumento no número de empresas certificadas, embora especificamente no Brasil os números tenham reduzidos, o que se explica, certamente, pela expiração de alguns certificados.

Provavelmente, essa discrepância entre as certificações pelo INMETRO e pela SAAS, se dá porque as empresas que constam dos dados da SAAS, atuam na exportação de produtos, razão pela qual o selo social só é interessante para a empresa, como vantagem competitiva, se o sistema de certificação for reconhecido internacionalmente.

A propósito, a partir desse reconhecimento, a NBR 16001:2004 fora atualizada em julho de 2012, a partir da diretriz internacional ISO 26000, de novembro de 2010, contudo, a versão original ainda continua em vigor, nos termos da Portaria INMETRO / MDC nº 407, de 02 de agosto de 2012, que determinou regras de transição de um para outro modelo, de modo que: até 02 de agosto de 2013 as organizações poderão solicitar certificação inicial com base na norma antiga; as empresas já certificadas na primeira versão poderão solicitar recertificação até 02 de agosto de 2014; a partir de 02 de agosto de 2015 todas as organizações deverão ter migrado para a versão de 2012.

Acredita-se, nesse sentido, que com a estruturação da NBR 16001 a partir da norma internacional ISO 26000, pode haver por parte das empresas uma preferência pelo padrão brasileiro.

3.3. A norma ABNT NBR 16001:2012

Necessário se faz inicialmente considerar a ISO 26000:2010, que se trata de uma norma voluntária de diretrizes da responsabilidade social, não tem por objeto, e nem mesmo é apropriada, para a certificação, exigindo-se assim uma norma nacional para fornecer a certificação a partir dos parâmetros traçados pela ISO 26000, caso da NBR 16001:2012.

Segundo a ISO 26000, a responsabilidade social se traduz no propósito das organizações incorporarem, em seus processos decisórios as questões socioambientais, e se responsabilizarem pelos impactos sociais e ambientais que suas decisões e suas atividades provocam. Portanto, as diretrizes da ISO 26000

sugerem o comportamento ético e transparente da empresa, que colabore para o desenvolvimento sustentável, que esteja de acordo com as leis e com as normas internacionais de comportamento, bem como que a responsabilidade social seja parte integrante da organização e praticada em todas as suas relações, levando em conta os interesses de todas as partes interessadas.

Assim é que a ISO 26000 simplesmente fornece orientações para todos os tipos de organizações, no entanto, por ser um padrão internacional, a NBR 16001:2012, que fora adaptada a partir desse padrão, inclusive denominada pelo INMETRO como a versão brasileira da ISO 26000:2010.

Nesse sentido, uma análise comparativa da NBR 16001:2004 com a NBR 16001:2012 evidencia as poucas, mas relevantes, alterações realizadas. Primeiro, o conceito de responsabilidade social foi totalmente reformulado para incluir os princípios da ISO 26000. Para a nova norma, responsabilidade social é a

Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que:

- contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem estar da sociedade;
- leve em consideração as expectativas das partes interessadas;
- esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento, e
- esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Do conceito citado, cabe esclarecer que atividades referem-se a produtos, serviços e processos, e relações referem-se às atividades empresariais inseridas no objetivo do sistema de gestão da responsabilidade social e da cadeia de valor (INMETRO, 2012).

Dentre os aspectos da RSE, constantes do item 3.3.1 da norma, foram incluídos: a identificação das partes interessadas através de procedimentos documentados; a especificação dos temas e questões da RSE, a saber, governança organizacional, direitos humanos, meio ambiente, práticas legais de operação, questões relativas aos consumidores, envolvimento e desenvolvimento da comunidade, os quais estão descritos no anexo da norma; a realização de uma *due diligence*, com o fim de prevenir, evitar e mitigar os impactos negativos das decisões empresariais e atividades no meio ambiente, economia, sociedade e partes interessadas, avaliando a significância desses impactos; e a identificação das oportunidades de inovação, exemplificados no anexo trazido pela norma.

Ademais, os objetivos, metas e programas constantes do item 3.3.3. foram melhorados, de modo que pelo novo texto a organização deve estabelecer, implementar e manter objetivos e metas que sejam compatíveis com a Política da Responsabilidade Social e com os resultados da *due diligence*, bem como os temas ali referidos foram retirados, em razão de terem sido arrolados no item 3.3.1. A comunicação tratada no item 3.4.2. fora fortalecida, a partir da inclusão da cláusula de engajamento e tratamento de desavenças e conflitos.

Nesse contexto, verifica-se que o padrão brasileiro de certificação fora fortalecido pelo estabelecimento da NBR 16001 às bases da norma internacional ISO 26000, encontrando-se atualmente no patamar da SA 8000.

CAPÍTULO 4

DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

As relações de trabalho na cadeia produtiva da cana-de-açúcar sempre foram marcadas pela exploração do trabalhador, ora escravo, ora servo, ora pessoa sem qualquer dignidade. Isso fundamenta as várias notícias veiculadas nos meios de comunicação envolvendo trabalho análogo às condições de escravo, bem como a atuação constante da Organização Internacional do Trabalho, da Comissão da Pastoral da Terra, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério do Trabalho na busca pela garantia de dignidade aos trabalhadores, principalmente aqueles inseridos na agroindústria canavieira. Neste capítulo, será percorrido o contexto do trabalho no cenário brasileiro, analisando-se ainda a RSE existente no setor.

4.1. Contextualização do Trabalho no Setor

A cultura da cana-de-açúcar, desde o período colonial, sempre ocupou posição de destaque no cenário brasileiro¹⁴, principalmente em nível de exportação, seja na produção do açúcar, do álcool, do etanol ou na recente produção de energia elétrica a partir do bagaço da cana.

¹⁴ A partir de 1990, a agroindústria canavieira passou por uma crise sem precedentes, provocada pela desregulamentação estatal no setor e pela abertura comercial, aliadas à queda dos preços internacionais do açúcar e queda da demanda interna do álcool. O crescimento do setor só foi retomado a partir de 2002, quando as empresas do setor passaram a adotar diferentes estratégias de concorrência, especialmente com a intensificação do processo de inovação. Isso se explica pela saída parcial do Estado, que tornou totalmente privadas as relações existentes no interior do setor, (usineiros/fornecedores, usineiros/trabalhadores, fornecedores/trabalhadores), transferindo assim a concorrência para o interior do próprio complexo. A instauração da concorrência no setor foi quase uma revolução. Isso porque até o fim da década de 1990 era o Estado quem fixava o preço da tonelada da cana, do açúcar e do álcool, a partir do custo médio conjunto das unidades de produção do país, sem levar em conta o preço de mercado do açúcar e do álcool, o que retirava qualquer concorrência entre as usinas para a sobrevivência, além das várias políticas públicas de incentivo à produção da cana, do açúcar e do álcool para aumentar a exportação. Assim, bastava as usinas cuidarem para ter os custos de produção abaixo da média, pois isso levava à obtenção de lucros extraordinários. Mas a partir da desregulamentação, os preços do açúcar e álcool passaram a oscilar livremente no mercado e o valor econômico da cana passou a depender do valor do total dos açúcares recuperáveis existentes em uma tonelada do produto (ALVES; PAIXÃO, 2008, p. 183). Significa dizer que a possibilidade de lucro passa a depender da capacidade de cada usina produzir a custos mais baixos, produzir produtos diferentes para atender certos nichos de mercado, e produzir produtos para outras indústrias da cadeia alimentar e de bebidas.

No mercado interno, o setor sucroalcooleiro ocupa posição de destaque na balança comercial do agronegócio brasileiro, estando no rol dos três produtos mais exportados. Dados extraídos do sítio do Ministério da Agricultura (Anexo IV) demonstram que em junho do ano em curso o setor sucroalcooleiro ocupou o terceiro lugar na balança comercial do agronegócio brasileiro, com aumento em 16% em comparação ao exportado no mesmo período do ano anterior.

Nada obstante, no período de junho/2012 a junho/2013, o complexo sucroalcooleiro ocupou a segunda posição na balança comercial do agronegócio, somando US\$ 16,51 bilhões, dos quais 84,8% corresponde às vendas de açúcar. Contudo, as vendas de álcool também tiveram crescimento, no percentual de 57,3% no período, decorrente da ampliação do *quantum* em 81,0%, compensando a queda de 13,1% na cotação do produto.

O relatório ainda demonstra que

As exportações do complexo sucroalcooleiro subiram de US\$ 4,77 bilhões no 1º semestre de 2012 para US\$ 6,24 bilhões no 1º semestre de 2013 (+30,7%). O açúcar contribuiu com quase 90% das vendas do setor, atingindo US\$ 5,46 bilhões em exportações (+27,0%). Houve uma forte elevação na quantidade exportada de açúcar (+57,3%), embora o preço de exportação tenha declinado 19,3% no período. As exportações de álcool também tiveram forte expansão, passando de US\$ 468 milhões para US\$ 772 milhões no período analisado (+64,9%). Assim como o açúcar, as vendas de álcool subiram muito em quantidade (+93,0%) embora o preço de exportação tenha recuado (-14,5%).

Nessa linha, não se pode negar a posição privilegiada que o Brasil ocupa no cenário mundial em razão da cultura da cana-de-açúcar, posto que dispõe da produção de biocombustível mais competitiva, o álcool de cana, além de contar com área suficiente para a expansão da produção da cana sem comprometer a produção de alimentos e de outros produtos agrícolas.

Elizabeth Farina, presidente executiva da Única, destaca que o setor vive uma das fases mais desafiantes das últimas décadas, pois

De um lado, verificam-se perspectivas de demanda sem igual nos cinco séculos de produção de cana-de-açúcar no País. Até o final da década, os automóveis flex devem representar mais de 80% da frota de automóveis leves no País, frota esta que deve quase dobrar neste período. Os programas de consumo de biocombustíveis proliferam em diversas regiões do planeta, com destaque para o mais ambiciosos deles, o dos Estados Unidos, que prevê, em uma década, um consumo anual de etanol mais de seis vezes o atual consumo brasileiro.

O consumo de energia elétrica também deve crescer cerca de 4,5% ao ano até 2020, exigindo cada vez mais formas complementares de fornecimento,

como a bioeletricidade. E a demanda pelo açúcar continuará crescendo, puxada principalmente por países emergentes, que exibem cada vez mais acesso a produtos industrializados. Por fim, uma verdadeira avenida de novos produtos de baixo carbono a partir da cana-de-açúcar deve revolucionar o setor nos próximos anos (ÚNICA, 2013a).

Evidente, portanto, o crescimento do setor nos próximos anos, com tendências a aumentar a produção da cana-de-açúcar, matéria-prima para a produção do açúcar, do álcool (etanol) e de energia elétrica, o que indica uma provável expansão das lavouras canavieiras.

Segundo informações contidas no sítio do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, atualizados em 17/07/2013, hoje no Brasil existem 385 usinas no setor da agroindústria canavieira, sendo 14 usinas produtoras de açúcar, 94 produtoras de etanol e 245 usinas mistas, que produzem tanto açúcar quanto etanol, ressaltando ainda que 32 unidades constam sem lançamento.

Complementando essa informação, dados da ÚNICA (2013) revelam que a produção de cana-de-açúcar se concentra nas regiões Centro-Sul e Nordeste do Brasil, ocupando cerca de 9 milhões de hectares, dos quais 7,7 milhões de hectares são utilizados pelo setor sucroalcooleiro.

Nesse contexto, é possível afirmar que a cana-de-açúcar retoma o seu lugar como um dos principais produtos da balança comercial do agronegócio brasileiro, constituindo uma opção de emprego e renda, principalmente para os trabalhadores envolvidos com a produção da cana-de-açúcar.

A propósito, dados da ÚNICA (2013) revelam que o setor sucroenergético ou sucroalcooleiro brasileiro emprega diretamente mais de 1,2 milhão de trabalhadores, dos quais 500 mil estão alocados em atividades rurais vinculadas ao cultivo da cana-de-açúcar¹⁵.

Apesar disso, o perfil que as relações de trabalho assumem no setor, desde o período colonial, é causa de constante preocupação, mormente no que se refere aos trabalhadores no plantio e na colheita da cana-de-açúcar, que constituem o objeto deste estudo, posto que sempre houve o desrespeito aos direitos mínimos dos trabalhadores da cadeia produtiva da cana-de-açúcar.

¹⁵ É importante ressaltar que tais dados correspondem aos trabalhadores formais, presumindo-se que há um número maior de trabalhadores a partir da consideração que muitos dos trabalhadores rurais são empregados de forma clandestina e temporária, sem terem a carteira de trabalho assinada. Inclusive, dados do Ministério do Trabalho e Emprego demonstram que entre os anos de 2010 e 2012 foram localizados 6.306 contratos de trabalho informais na área rural, classificados como aqueles sem o registro do contrato de trabalho na carteira de trabalho.

Isso se explica, certamente, pelo fato de que a necessidade de redução de custos sempre figurou como elemento chave de toda a cadeia produtiva de cana, tanto antes do processo de desregulamentação do setor, em que a redução dos custos significava maiores lucros, quanto depois da privatização do setor, quando o lucro passa a depender de menores custos.

Com efeito, o cumprimento da legislação trabalhista gera altos custos aos empregadores, implicando na redução dos lucros, já que a competitividade do setor impede o aumento no preço do produto final. Portanto, para reduzir custos, é mais propício empregar trabalhadores informais, principalmente os migrados das regiões mais pobres do Brasil, onde faltam emprego e condições dignas de sobrevivência.

Valdir Specian e Mário Augusto Guerzoni Figueiredo acrescentam que:

Essa relação de trabalho é marcada por uma série de problemas, que passam pelo alojamento dos trabalhadores na usina, a ausência de condições de higiene e limpeza nesses alojamentos, a presença do agenciador que organiza e recruta os trabalhadores para as indústrias canavieiras, o controle da quantidade de cana colhida, as despesas de manutenção desse trabalhador e do suporte a família que o mesmo deixou em sua região de origem, as dívidas provenientes da viagem, a ausência de assistência médica ao longo de seu período de trabalho, as relações sociais, as jornadas excessivas e uma série de outros fatores que contribuem para a depreciação da qualidade do trabalho (2013).

Assim, notória é a desobediência dos produtores e usineiros ao cumprimento da legislação trabalhista, principalmente as normas de saúde e segurança no trabalho, bem como a presença de trabalho escravo no setor, situações adiante discutidas.

4.2. As Relações de Trabalho na Cadeia Produtiva da Cana-de-açúcar

As relações de trabalho na agroindústria canavieira sofreram sérias modificações nos últimos anos, não só pela modernização e mecanização do setor, que implicaram na redução dos postos de trabalho, como também pela preocupação quanto ao cumprimento das legislações trabalhista e ambiental.

Esclarecem Vian, Moraes e Gonçalves (2013) que tais modificações se devem em parte à maior inserção da agroindústria canavieira no mercado

internacional, que é mais exigente quanto à qualidade do produto e ao cumprimento das regras relativas ao mercado de trabalho e à preservação do meio ambiente. Por essa razão, as relações de trabalho no setor têm sido objeto de discussão pela sociedade e pelas instituições competentes.

Reportando-se às passagens históricas relevantes, verifica-se que desde o início da colonização do Brasil, na região nordeste, utilizou-se a mão-de-obra escrava para o cultivo da cana e a produção do açúcar. Essa situação modificou-se parcialmente na segunda metade de século XIX, com a venda de escravos para as fazendas de café da região centro-sul. Para suprir a necessidade nos canaviais, houve o emprego de mão-de-obra livre e assalariada, com a presença dos parceiros, diaristas, assalariados e agregados. Contudo, embora a denominação fosse mão-de-obra livre e assalariada, os trabalhadores continuavam submetidos a condições análogas à dos escravos, com salários irrisórios e muitas vezes recebiam apenas a permissão de cultivar um pequeno pedaço de terra, e dali extrair o seu sustento.

O século XX, segundo Vian, Moraes e Gonçalves (2013) foi marcado pela estagnação da agroindústria açucareira nordestina e pelo crescimento do Centro-Sul, decorrentes da crise do café e do interesse dos produtores na diversificação das atividades, sendo a cana uma alternativa viável. Após a Segunda Guerra Mundial, iniciou-se a modernização da agricultura pela mecanização dos tratos culturais, com a introdução do arado e da grade. Essa modernização, todavia, implicou no êxodo rural, criando um excedente de mão-de-obra, que vivia nas periferias das cidades, se empregando em atividades sazonais e com a percepção de baixos salários.

Não obstante o êxodo rural, Vian, Moraes e Gonçalves (2013) ponderam que a agroindústria canavieira introduziu uma modificação importante que implicou numa certa melhoria das relações de trabalho, pois a modernização tecnológica implantada entre o fim de 1950 e início de 1960 possibilitou melhores condições de trabalho aos operários mais qualificados, como tratoristas e motoristas.

Nas décadas de 1960 e 1970 a agroindústria canavieira teve sua capacidade produtiva expandida consideravelmente, tanto pela regulamentação do Estado e pelos investimentos públicos em inovações tecnológicas, bem como pela competitividade inserida após a década de 1990.

Contudo, a competitividade acaba exigindo três aspectos essenciais: terra abundante, forte impacto ambiental e mão-de-obra barata. Naturalmente, os fatores terra abundante e impacto ambiental são de fundamental importância, no entanto,

nesta pesquisa será analisado apenas o fator mão-de-obra barata, relacionado diretamente ao objeto de estudo.

Nessa linha, o processo produtivo da cana-de-açúcar, mesmo com a modernização da produção, marcada pela mecanização e quimificação de algumas etapas, ainda conservou as características da produção extensiva, marcada pelo uso da força de trabalho.

Francisco Alves e Marcelo Paixão (2008, p. 185) esclarecem que houve uma mecanização geral nas etapas de preparação do solo e nas atividades de transporte das mudas, abertura e fechamento das valas, e sucessiva adubação, ao passo que houve uma mecanização parcial no semeio, posto que, não obstante grupos de trabalhadores têm a tarefa de jogar as canas nas valas e as picam manualmente, mas submetidos ao ritmo de avanço dos caminhões e tratores, que vão na frente e atrás das equipes de plantio.

Quanto à colheita, os autores explicam que ela envolve três atividades: o corte, o carregamento e o transporte, sendo que as usinas mecanizaram primeiramente as duas últimas atividades, através da introdução de carregadeiras de cana e dos caminhões do transporte, contudo, o corte da cana permaneceu fundamentalmente manual até o fim da década de 1980, a partir da qual foram se instalando a mecanização também para o corte.

Apesar da mecanização ser um traço fundamental para o setor, que inclusive possibilitou o seu crescimento nos últimos anos, não se pode olvidar os impactos por ela impostos às relações de trabalho. Isso porque, muito embora tenha a mecanização aumentado a produtividade, reduziu o número de empregados no setor, pois os tratores puxam implementos mais pesados e são mais rápidos que um trabalhador braçal, naturalmente.

Com propriedade, observa Erivelton Fontana de Laat (2010, p. 47), “[...] a mecanização não aliviou os esforços dos trabalhadores, apenas alterou a divisão de trabalho, distribuindo o trabalho mais fácil para as máquinas e o mais difícil para os trabalhadores”.

Nessa linha, Vian, Moraes e Gonçalves (2013) destacam que o processo de modernização foi impulsionador do êxodo-rural, pois as fases de maior necessidade de mão-de-obra, como o plantio, os tratos culturais e a colheita, são sazonais, o que reduziu a necessidade de trabalhadores residindo nas propriedades rurais, com forte repercussão no complexo da agroindústria canavieira, eis que

houve a liberação dos trabalhadores que residiam nas fazendas e das usinas, que foram recolocados em outras atividades, ou despedidos.

Um outro fator que interferiu nas relações de trabalho na agroindústria canavieira é a proibição da cana queimada, pelos danos que a queima causa ao meio ambiente. No início da década de 1960, a cana passou a ser queimada antes do corte, como modo de facilitação do trabalho, pois as palhas atrapalhavam o trabalhador segurar os feixes para a poda, refletindo na produtividade diária, pois sem as folhas, o trabalhador tem uma liberdade maior de movimentos.

Assim é que com a queima da palha da cana, havia uma maior produtividade, e por consequência um melhor salário, já que nesse tipo de trabalho, comumente, a remuneração varia de acordo com a produção.

Ressalte-se, no entanto, que o preço que se paga pela tonelada da cana cortada é notoriamente baixo, o que leva os cortadores a se dedicarem o máximo em prol da subsistência sua e de sua família.

Conforme se vê da tabela abaixo, elaborada a partir das Convenções Coletivas do setor canavieiro no Estado de Goiás no período de 2010 a 2014 (MTE, 2013), o piso salarial para os trabalhadores rurais, incluindo aqueles que trabalham no corte de cana para a moagem, corte de cana para o plantio, plantio de cana, capina, aplicação de defensivos agrícolas, catação de bituca e serviços de irrigação das lavouras de cana, ultrapassa pouco mais do que o salário mínimo nacional.

| Convenção Coletiva | Salário Mínimo Nacional | Piso Salarial | Diária Mínima |
|---------------------------|--------------------------------|----------------------|----------------------|
| 2010-2011 | R\$510,00 | R\$606,77 | R\$20,23 |
| 2011-2012 | R\$545,00 | R\$667,45 | R\$22,25 |
| 2012-2013 | R\$622,00 | R\$732,53 | R\$24,42 |
| 2013-2014 | R\$678,00 | R\$783,81 | R\$26,13 |

Fonte: Convenções Coletivas dos Empregados do Setor Canavieiro do Estado de Goiás, disponíveis no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego (2013).

Curioso observar que, muito embora seja de costume, o pagamento do salário dos trabalhadores no corte de cana através da produtividade, considerando a quantidade de toneladas de cana cortadas diariamente, as Convenções Coletivas dos Empregados do Setor Canavieiro do Estado de Goiás, nos anos de 2010 a 2014, não determinam o preço da tonelada da cana, deixando a cargo das empresas

a negociação com os empregados, juntamente com os respectivos sindicatos, se assim desejarem. Por outro lado, para as hipóteses do trabalho por diária ou produção, fixam o preço mínimo da diária a ser observada para uma diária normal de oito horas de trabalho, devendo ser observado, nessas hipóteses, o pagamento do repouso semanal remunerado.

Destaca Erivelton Fontana de Laat (2010, p. 30) que esse sistema de pagamento de salário por produção “[...] transforma o cortador em um refém da intensificação de seu próprio trabalho”. Isso porque o pagamento fica atrelado ao que o trabalhador conseguiu produzir ao longo do dia, de modo que levando-se em conta que os cortadores laboram pela subsistência, irão trabalhar cada vez mais, e muitas vezes acima do seu próprio limite, em busca de melhores condições de vida. Ademais, existe a necessária concorrência com as máquinas inseridas no corte da cana. A consequência disso tudo é o aumento do ritmo de trabalho.

Dados da Comissão Pastora da Terra indicam que o corte mecanizado se tornou referência para a quantidade cortada pelos trabalhadores, que subiu de 5 a 6 toneladas por dia para cada trabalhador na década de 80, para 9 a 10 toneladas por dia na década de 90. Hoje já se registra uma exigência das usinas de 12 a 15 toneladas por dia, principalmente em regiões onde o ritmo das máquinas se tornou referência de produtividade. O não cumprimento da meta com frequência significa que o trabalhador será dispensado e colocado em uma lista que circulará por diversas usinas, o que o impede de voltar a trabalhar na safra seguinte, explicam Valdir Specian e Mário Augusto Guerzoni Figueiredo (2013).

Significa dizer que atualmente os trabalhadores, para continuarem empregados, necessitam concorrer com as máquinas presentes no campo, o que naturalmente aumenta o ritmo de trabalho e o desgaste físico do trabalhador.

Assim é que a mecanização interfere também nas condições ergonômicas de trabalho, eis que exige o emprego de movimentos repetitivos e ritmos intensos de trabalho, principalmente no corte da cana, o que torna propício a ocorrência de acidentes de trabalho e, a longo prazo, doenças ocupacionais.

Ademais, o uso de caminhões e tratores na fase do plantio da cana intensificou a jornada e o ritmo de trabalho, tornando o trabalho estafante. Além disso, na fase da capina química, os trabalhadores utilizam bombas costais carregadas de herbicidas, que são pesadas e exigem grande resistência física dos trabalhadores. Na fase de tratos culturais, na adubação manual, os trabalhadores

precisam carregar os sacos de adubos nas costas e fazerem a aplicação com canecas. Ademais, o corte de cana é outra atividade que usa excessivamente a força física do trabalhador (VIAN, MORAES e GONÇALVES, 2013).

Destarte, os trabalhadores nas lavouras de cana, principalmente aqueles que executam o corte, sujeitam-se a riscos ergonômicos, pelos movimentos intensos e repetitivos executados diariamente, cuja atividade pode ser considerada como penosa, em razão da forma de execução, do esforço necessário e da intensidade das tarefas realizadas.

A propósito, as condições de trabalho dos cortadores de cana têm sido objeto de discussão por parte da mídia, das organizações humanitárias, e instituições como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, justamente pela prestação de serviço em condições precárias, desumanas e extremamente exaustivas.

Um estudo realizado por Erivelton Fontana de Laat (2010, p. 129) diagnosticou a penosidade do trabalho realizados pelos cortadores de cana, que trabalham sob frequência cardíaca alta, temperatura ambiente alta, umidade baixa e ações de sacrifício como despontar ou jogar a cana nos montes para a coleta, aliado às posturas corporais com flexão da coluna e rotações de grande interferência, que combinadas com o esforço físico intenso, causam reflexos na saúde do cortador.

O estudo ressalta, ainda, que durante a jornada de trabalho, não há a concessão das pausas para descanso recomendadas pela NR 17 (10 minutos a cada 50 minutos de trabalho), de modo que o único momento que os trabalhadores repousam é no período de refeição, para beber água, e para atender as necessidades fisiológicas.

Segundo o pesquisador, um trabalhador rural no corte de cana

[...] cortou em 107 minutos um total de 85,3 metros de cana. Como esse talhão teve um rendimento segundo a empresa de 60 kg/m, calcula-se que esse trabalhador produziu 5.119 Kg de cana nesse período de observação. Para tanto destinou 1.373 golpes de podão, resultante da somatória das ocorrências do “cortar” em 3 momentos de corte: 3 ruas, 1 rua e desponte [...]. Nota-se também, através das ocorrências, que o cortador realizou 1.209 flexões de coluna e 442 rotações lombares.

Considerando a divisão do número de flexões da coluna pelo tempo de 107 minutos chega-se a média de 11,29 flexões por minuto, ou ainda 1,88 flexões a cada 10 segundos.

O rendimento do trabalhador no dia inteiro foi de 216 metros em um total de 12.960 kg, portanto, as informações obtidas na observação sistemática, cruzadas com os dados de produção do trabalhador observado,

possibilitaram projetar para o período de um dia informações relevantes à carga de trabalho físico e possível desgaste dos trabalhadores. Como consequência para a jornada nesse dia, estimou-se, a partir da cana cortada total de 12.960 kg, que o trabalhador “D” realizou cerca de 3.080 flexões de coluna e pelo menos 3.498 golpes de podão durante a jornada de trabalho.

Esse estudo ainda demonstra o ciclo de atividades repetitivas exercidas pelo cortador de cana, que necessita de, em média, 5.6 segundos para abraçar um feixe de cana com cinco a dez varas, puxar e balançar, flexionar a coluna, cortar o feixe rente ao solo, jogar a cana em montes e seguir para o próximo feixe. Qualquer atividade laboral com ciclo de repetição inferior a 30 segundos possui grande risco de surgimento de lesões, daí porque a pausa de descanso é de fundamental importância na atenuação desse risco.

Erivelton Fontana de Laat (2010, p. 167) atribui ao salário por produção a condição determinante da carga e do desgaste dos trabalhadores, explicando que em face do estímulo financeiro, para aumentar os ganhos diários, os cortadores tendem a ultrapassar os seus limites fisiológicos, situação que se agrava pelas condições ambientais desfavoráveis, como o calor tolerado nas lavouras, aumentado pelas vestimentas utilizadas.

Ao lado do estímulo financeiro, está o descumprimento, ou a ausência de fiscalização, pelas empresas, das normas que tratam da ergonomia e das condições de trabalho, o que acaba favorecendo que os trabalhadores ignorem os sinais de cansaço, não utilizem as pausas, tampouco diminuem o ritmo de trabalho, em prol de um melhor salário no fim daquele dia, colocando em risco a própria saúde.

Todavia, além da exposição de risco à saúde, os trabalhadores na agroindústria canavieira enfrentam outra chaga social, a submissão às condições análogas à escravidão, com a submissão às condições de trabalho indignas, e o desrespeito aos direitos mínimos garantidos pela Constituição Federal de 1988.

Dados da Comissão Pastoral da Terra (2011, p. 21-54) demonstram que no ano de 2010, registrou-se um total de 242 conflitos envolvendo trabalho escravo na zona rural, com 577 denúncias envolvendo trabalho escravo na cultura de cana-de-açúcar, das quais 559 trabalhadores foram libertos. Ainda nesse ano, verificou-se 800 denúncias de desrespeito à legislação trabalhista na Central Energética Paraíso S/A-Cepar, localizada da cidade de São Sebastião do Paraíso-MG, e 389 denúncias

com o mesmo teor na Usina Ipaussu/Cosan, localizada no município de Santa Cruz do Rio Pardo-SP, ambas atuantes com lavouras de cana-de-açúcar.

Infelizmente, o número geral de conflitos no campo envolvendo trabalho escravo elevou-se para 260 no ano de 2011 (CPT, 2012, p. 22-58), com 1.647 denúncias concentradas especificamente na cultura da cana-de-açúcar, e 485 trabalhadores libertos dessa condição.

No ano de 2012 registrou-se 182 conflitos no campo envolvendo trabalho escravo, dos quais 05 referem-se a trabalho escravo no cultivo da cana-de-açúcar, com 194 trabalhadores resgatados nas usinas sediadas nos municípios de Couripe-AL, Poconé-MT, Engenheiro Beltrão-PR, Perobal-PR e Água Preta-PE, sendo que em todos esses municípios, o maior número verificou-se no Estado do Paraná, com 125 trabalhadores libertos, o que corresponde a 64% do total de trabalhadores resgatados, segundo dados da Comissão Pastoral da Terra (2013, p. 25-62).

Interessante observar que no ano de 2012, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais e Goiás, não houve nenhum conflito registrado na Comissão Pastoral da Terra envolvendo trabalho escravo no cultivo da cana-de-açúcar. Nos referidos Estados, no entanto, foram registrados conflitos envolvendo trabalho escravo na pecuária, e em outras culturas, como soja, carvão, hortaliças, eucalipto, madeira, seringa, tomate.

Nesse contexto, entre os anos de 2010 e 2012, verifica-se uma redução nos conflitos envolvendo o trabalho escravo nas lavouras de cana-de-açúcar, muito embora o número ainda permaneça preocupante com relação a outras áreas onde têm-se detectado a presença de trabalhadores em condições análogas à escravidão (CPT, 2013). Isso se deve possivelmente à atuação dos Grupos de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego na erradicação do trabalho escravo.

Corroborando tal afirmação, dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2013) revelam que no período de 2008 a 2012, especificamente no Estado de Goiás, foram resgatados 2.049 trabalhadores em condição análoga à de escravo, notando-se uma redução ao longo dos anos, vez que enquanto em 2008 foram resgatados 867 trabalhadores, esse número caiu para 328 em 2009, 310 em 2011 e 201 em 2012, notando-se um pequeno aumento no ano de 2010, onde resgatou-se 343 trabalhadores nessa condição, o qual fora reduzido no ano seguinte.

Outrossim, a nível nacional, no mesmo período, também verifica-se uma redução do número de trabalhadores resgatados em condições análogas à

escravidão, vez que em 2008 foram resgatados 5.016 trabalhadores, número que reduziu para 3.769 em 2009, 2.628 em 2010, 2.491 em 2011, embora notando-se uma elevação em 2012 para 2.750 trabalhadores resgatados.

Os Estados em que houve uma maior localização dos focos de trabalho escravo foram o Pará, com 2.492 trabalhadores libertos, seguido por Goiás, com 2.049, e Minas Gerais, com 1.743 trabalhadores resgatados.

Cumprido destacar, ainda, que a atuação do Ministério do Trabalho, a partir do ano de 2010, também se estende às irregularidades trabalhistas, relacionadas principalmente com a ausência do registro do contrato de trabalho nas carteiras de trabalho, tendo sido detectados nesses três anos de fiscalização, um total de 6.306 contratos de trabalho informais na área rural.

4.3. A Responsabilidade Social na Agroindústria Canavieira

A responsabilidade social empresarial, como visto, nada mais é do que o processo por meio do qual as empresas assumem uma responsabilidade pelas consequências sociais, econômicas e ambientais decorrentes de sua atividade, através do diálogo com os interessados ou afetados por suas atividades, inserindo-se nesse contexto consumidores, fornecedores, trabalhadores, entre outros.

Um dos instrumentos que podem ser utilizados para a efetivação da RSE é a certificação social, entendida como a padronização da empresa às normas de conduta traçadas pela SA 8000, de alcance internacional, ou pela ABNT NBR 16001, no plano nacional.

A propósito, restou demonstrado no capítulo terceiro, que o ordenamento jurídico brasileiro está em total harmonia com os preceitos da responsabilidade social empresarial, bem como com a norma SA 8000, trazendo mais benefícios do que a própria norma em si. Não obstante, a concessão do selo social constitui um atrativo para as empresas colocar-se como socialmente responsáveis, e com isso auferir uma vantagem competitiva num mercado cada vez mais acirrado.

O relatório divulgado pela SAAS em 30/06/2012 demonstra a existência de 3.083 instalações certificadas a nível mundial, em vários setores, número que se elevou para 3.137 no relatório datado de 31/03/2013. Nesses mesmos relatórios,

observa-se a presença de duas empresas brasileiras da agroindústria canavieira, a Abengoa Bioenergia Agroindústria Ltda. e a Tropical Bioenergia S/A, cujos selos sociais foram concedidos em 23/02/2011 e 03/02/2012, respectivamente, e ainda estão em pleno período de vigência.

A princípio, considerando a realidade da cadeia produtiva da cana-de-açúcar, sempre marcada pelo desrespeito à legislação trabalhista e aos direitos básicos de efetivação da dignidade humana, ver que duas empresas brasileiras estavam inseridas no rol daquelas que se preocupam com os direitos trabalhistas, indicava uma mudança, que, embora pequena, poderia surtir efeitos futuros.

Mas esse indicativo estava equivocado.

Isso porque, embora as ditas usinas brasileiras possuam o selo social, uma simples pesquisa junto ao repositório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região¹⁶, com o nome da empresa Tropical Bioenergia S/A, revela a existência de 171 ocorrências referente ao período compreendido entre 2011 a 2013. Observou-se, ainda, a condenação da referida empresa ao pagamento de direitos básicos previstos na legislação nacional e também traçados como requisito na SA 8000, como horas extras, horas *in itinere*, adicionais de insalubridade e de periculosidade, feriados, intervalo intrajornada, adicional noturno, nulidade de contrato de safra, equiparação salarial.

Ademais, verificou-se condenação ao pagamento de indenização por dano material e por dano moral decorrentes de acidente do trabalho, inclusive, por doença ocupacional, provocados pela ausência de normas protetivas de saúde e segurança no trabalho, bem como de indenização por dano moral decorrente da ausência de normas básicas de saúde e higiene dos trabalhadores.

De igual modo, a pesquisa realizada no repositório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região¹⁷, com o nome da empresa Abengoa Bioenergia Agroindústria Ltda., demonstrou a existência de 197 processos entre os anos de 2011 e 2013, também com a condenação da empresa ao pagamento de horas extras, intervalo intrajornada, adicional de periculosidade, equiparação salarial, dano moral, horas *in itinere*, e indenização por acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

¹⁶ Pesquisa realizada no dia 31 de agosto de 2013, no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região: www.trt18.jus.br.

¹⁷ Pesquisa realizada no dia 31 de agosto de 2013, no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: www.trt15.jus.br.

Além disso, as certidões anexas, expedidas pela 2ª Vara do Trabalho de Itumbiara-GO e pela Vara do Trabalho de Pirassunga-SP demonstram que ainda há muitos processos trabalhistas em curso contra tais empresas, certamente com os mesmos assuntos denunciados pela jurisprudência.

Há que se ressaltar, ainda, que essas certidões relatam os processos em andamento, e a jurisprudência consultada revelam processos que foram alvo de recurso das partes. Contudo, deve-se considerar que esse número pode ser muito maior, em função de processos em que houve composição amigável, com o arquivamento dos autos, o que se averiguou em alguns processos que tramitaram perante o TRT da 15ª Região.

O fato é que os dados mencionados atestam que o discurso da RSE e da certificação social é ilusório, servem simplesmente para ludibriar os consumidores, fazendo-os acreditar que a empresa se preocupa com o fim social, quando, a bem da verdade, não há o efetivo cumprimento das normas mínimas trabalhistas, o que é simplesmente lamentável.

4.4. O Selo Empresa Compromissada

No dia 25/06/2009, com o objetivo de estimular e garantir novos direitos e melhor qualidade de vida para os trabalhadores da lavoura de cana-de-açúcar, e reinserir no mercado os desempregados pela mecanização da colheita, foi assinado o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições do Trabalho na Cana-de-Açúcar entre os representantes dos trabalhadores rurais, os empresários e o governo federal, resultado de uma Mesa de Diálogo instalada um ano antes.

Em apertada síntese, o compromisso firmado traz práticas empresariais a serem observadas e políticas públicas a serem estabelecidas pelo governo federal, de forma a atender o objetivo do pacto traçado. Contudo, a adesão ao compromisso era voluntária, sem qualquer penalidade para as empresas que não aderirem.

A primeira prática empresarial traçada no compromisso determina a obrigatoriedade da assinatura do contrato de trabalho em CTPS, inclusive do contrato de experiência, o qual só pode ser anotado uma única vez por cada empresa. Ademais, a contratação deve ser direta, sem qualquer intermediação, e

que a remuneração não deve vincular-se aos serviços de transporte, administração e fiscalização exercidos pelas empresas.

Uma outra prática empresarial estabelecida refere-se a contratação dos trabalhadores migrantes, que fiquem impossibilitados de retornar ao seu município após a jornada de trabalho. Nessa situação, devem os empregadores protocolar junto ao MTE uma certidão declaratória que comprove a contratação regular e a definição das condições de retorno dos mesmos à sua cidade de origem ao fim da safra, bem como oferecer alojamentos de boa qualidade e condições de higiene e salubridade, conforme requisitos da NR 31, inclusive, com meios de comunicação disponíveis para o contato dos trabalhadores com os seus familiares.

Ademais, deve haver transparência na aferição da produção, com divulgação antecipada dos preços da cana cortada, e medição da cana-de-açúcar na presença dos trabalhadores, qualquer que seja o sistema utilizado para pagamento dos trabalhadores, inclusive, deve a empresa complementar o pagamento da diária correspondente ao piso salarial para os trabalhadores que não alcançarem tal remuneração, pela produção.

Quanto as normas de saúde e segurança, o compromisso nacional determina que as empresas adotem melhores práticas de gestão, valorizando a CIPATR, fornecendo os EPI's necessários ao exercício da função, realizando ainda trabalho de adequação e melhoria de tais equipamento ao trabalho rural, com a conscientização dos trabalhadores sobre a importância do uso dos mesmos.

Ademais, há a necessidade da concessão de duas pausas diárias, rigor no exame médico admissional, promoção de campanhas informativas sobre o valor da reidratação durante os serviços de campo, com o fornecimento gratuito do soro hidratante, e realização da ginástica laboral nas atividades manuais de plantio e corte da cana-de-açúcar, devendo ainda melhorar as condições de tratamento médico em situações de emergência.

O transporte e a alimentação dos trabalhadores também são objetos das práticas empresariais necessárias, com a determinação de que seja o transporte gratuito e seguro para os trabalhadores, e que sejam fornecidas marmitas térmicas gratuitas, que garantam condições de higiene e manutenção de temperatura, bem como de locais apropriados para a realização das refeições, com mesas e bancos.

Concernente à organização sindical, o pacto determina que as empresas estabeleçam, juntamente com o sindicato dos trabalhadores, negociação coletiva de

trabalho, zelando pelo cumprimento das normas pactuadas, assegurando ainda o acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho, bem como orientar os líderes de equipe sobre a importância do respeito às atividades sindicais.

O Compromisso Nacional traz ainda a responsabilidade social da empresa, com a obrigação de divulgar e apoiar ações relativas à educação, saúde, cultura, esporte e lazer nas comunidades onde os trabalhadores estão inseridos, bem como divulgar e orientar os fornecedores sobre as boas práticas empresariais adotadas pela empresa.

Concernente às políticas públicas, deve o governo federal:

- I - assegurar a adequação dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI utilizados pelos trabalhadores no cultivo manual de cana-de-açúcar;
- II - ampliar progressivamente os serviços oferecidos pelo Sistema Público de Emprego na intermediação da contratação de trabalhadores para o cultivo manual da cana-de-açúcar;
- III - promover a alfabetização e elevação da escolaridade dos trabalhadores do cultivo manual da cana-de-açúcar;
- IV - promover a qualificação e requalificação dos trabalhadores do cultivo manual da cana-de-açúcar, com vistas a sua reinserção produtiva; e
- V - fortalecer ações e serviços sociais em regiões de emigração de trabalhadores para atividades sazonais do cultivo manual da cana-de-açúcar.

O Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições do Trabalho na Cana-de-Açúcar previu vigência por dois anos, contudo ao final desse prazo houve duas prorrogações, datadas de 24/11/2011 (com prorrogação de um ano) e de 14/06/2012 (com prorrogação até 30/04/2013).

Como complemento do pacto, em maio de 2012, houve a instituição do Selo Empresa Compromissada, como mecanismo de reconhecimento de empresas que aderiram ao Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar e cumpriram as práticas empresariais nele contidas, mediante o requerimento por parte da empresa e a concessão pela Comissão Nacional de Diálogo e Avaliação do Compromisso Nacional.

No total, foram 255 empresas da agroindústria canavieira que aderiram ao compromisso referido, contudo apenas 185 empresas cumpriram efetivamente o compromisso, segundo dados do sítio da Secretaria Geral da Presidência da República (2013). Significa dizer, portanto, que apesar de 255 empresas terem aderido ao Compromisso Nacional, apenas 185 empresas solicitaram ou obtiveram a concessão do selo empresa compromissada.

Não obstante a iniciativa do governo federal, não é possível acreditar na sua real eficácia. Primeiro, porque o compromisso apenas reproduz as disposições já contidas na legislação trabalhista, nos dissídios coletivos e principalmente nas normas regulamentadoras do MTE. Segundo, considerando que a adesão ao compromisso é voluntária, e não há qualquer penalidade para as empresas que não aderirem, dificilmente haverá um compromisso fiel por parte das empresas. Terceiro, porque o fato do compromisso não ter sido novamente prorrogado, demonstra que o mesmo não surtiu os efeitos esperados.

Isso se explica, certamente, porque as empresas, mesmo agraciadas com o selo, continuam desrespeitando os direitos trabalhistas, como é o caso das usinas Abengoa Bionergia Agroindústria Ltda., e da Tropical Bioenergia S/A, que, embora possuam o selo empresa compromissada, contam com um passivo considerável de processos trabalhistas em curso, cujos objetos estão inseridos no compromisso que firmaram, conforme já demonstrado no tópico anterior.

Nessa linha, o grande problema que deveria ser enfrentado pelo governo é o desrespeito às normas já existentes, que contemplam um arcabouço de direitos e garantias que efetivam a dignidade humana dos trabalhadores, principalmente no que se refere ao trabalho penoso da cadeia produtiva da cana-de-açúcar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hodiernamente, os consumidores estão cada vez mais exigentes com as práticas éticas adotadas pelas empresas, notadamente no sentido de promover o bem estar social, optando pelo consumo de produtos produzidos principalmente a partir do respeito ao meio ambiente e às relações de trabalho. Assim, a responsabilidade social empresarial apresenta-se atualmente como uma importante estratégia competitiva da empresa.

Mais do que isso, apresenta-se como índice de produtividade, vez que o respeito por seus trabalhadores, sem dúvidas, contribuirá para o aumento da produtividade, agregará os melhores trabalhadores em função da imagem ética refletida, e ainda fomentará a contratação pelos fornecedores, cujas particularidades que culminarão com a finalidade principal da empresa, que é gerar lucros para os seus acionistas.

A certificação social, materializada no selo social que a empresa pode acoplar aos seus produtos, é, nesse cenário, um dos instrumentos pelos quais a organização pode revelar sua responsabilidade social.

Os principais padrões existentes para isso são a norma internacional SA 8000, que trata especificamente do respeito às relações de trabalho, e a norma brasileira NBR 16001, que, a partir de um padrão internacional, trata questões ligadas às dimensões ambientais, econômicas e sociais, sendo que cabe aos organismos acreditados, que são independentes à empresa, a função de realizar auditoria, constatar se os padrões estão sendo atendidos, e fornecer a certificação.

Interessante observar, no entanto, que os requisitos traçados por essas normas não inovam no cenário jurídico brasileiro, que em algumas situações, trazem até condições mais benéficas às relações de trabalho. Não obstante, compreende-se que qualquer iniciativa privada que busque a efetivação dos direitos mínimos trabalhistas merece ser considerada.

Tais normas de conduta, embora voluntárias e desprovidas de sanção, poderiam encontrar guarida no pluralismo jurídico propagado pela Teoria Crítica do Direito, no sentido de reconhecer que qualquer grupo de alguma consistência está habilitado a elaborar normas que tem caráter de norma jurídica. Essa afirmação decorre da constatação de que o direito deve ser capaz de proporcionar condições

para o atendimento das demandas sociais e para a efetivação das garantias constitucionais básicas, como saúde, moradia, alimentação, educação, segurança, trabalho, lazer, firma-se o entendimento de que o direito e a política devem caminhar lado a lado, na busca pela sociedade ideal, calcada, sobretudo, na garantia desses direitos sociais mínimos, pelo que é perfeitamente aceitável que seja atribuída responsabilidade aos agentes sociais.

Deveras, a responsabilidade empresarial representa e desempenha um importante papel no âmbito da proteção e da valorização do trabalho humano, especialmente porque atua na efetivação da proteção dos direitos fundamentais no trabalho, sendo uma vertente importante para a construção do paradigma da relação de trabalho responsável, entendido como o vínculo ético-jurídico mantido entre a empresa socialmente responsável e o trabalhador, com o fim de assegurar a dignidade humana do obreiro através da concretização dos direitos fundamentais do trabalho, constante das normas nacionais ou internacionais, resguardando sempre o comprometimento da empresa com o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Não obstante, não é o que se observa na prática. Isso porque a pesquisa realizada demonstrou que as empresas utilizam dos ditames da responsabilidade social apenas como estratégia de marketing, sem ter uma preocupação efetiva no cumprimento de tais normas. Isso porque, o sistema atual de certificação social demonstra que o selo social é utilizado tão somente como ferramenta de marketing das empresas, com o objetivo de seduzir os consumidores a partir da prática ilusória da responsabilidade social.

A propósito, as duas empresas brasileiras inseridas na agroindústria canavieira, detentoras tanto do selo social concedido a partir dos parâmetros da SA 8000, quanto do selo empresa compromissada, concedido pelo governo brasileiro, efetivamente não respeitam os direitos trabalhistas mínimos dos trabalhadores, tanto é que são inúmeras as ações que tramitam ou tramitaram perante os tribunais do trabalho para a efetivação de tais direitos.

Assim é que do ponto de vista jurídico, o sistema de certificação social vigente atualmente constitui um discurso ilusório, mascarado, que tem a finalidade de mostrar para o público externo à empresa um comprometimento social, quando na verdade os direitos trabalhistas são, a todo tempo, violados.

Nos termos do pluralismo jurídico propagado pela teoria crítica do direito, poder-se-ia até admitir a eficácia dessas normas de conduta, mas não nos termos

em que o processo de certificação é realizado, principalmente pelo fato do mesmo ter sido concedido de forma voluntária.

Acredita-se que a certificação social só teria eficácia se concedida com caráter de norma legal, e ainda como forma de recompensa às empresas que cumpridoras das legislações trabalhistas.

Em outras palavras, a certificação social não deveria ser voluntária, mas concedida pelo governo como forma de gratificação, a partir de critérios previamente estabelecidos, como, por exemplo, a empresa não constar na lista suja do MTE, não possuir processos trabalhistas nos últimos 24 meses, implantar e fiscalizar o sistema de saúde, segurança e higiene no trabalho, entre outros.

Cumprir ressaltar, por fim, que essa pesquisa não teve a intenção de esgotar todos os problemas que percorrem o sistema de certificação social na agroindústria canavieira, principalmente no que se refere aos processos trabalhistas que tramitam contra as empresas possuidoras do selo social, cujo objetivo fora tão somente demonstrar o descumprimento dos direitos trabalhistas mínimos.

Nesse sentido, pesquisas futuras poderão acompanhar a evolução das referidas empresas no cenário trabalhista brasileiro, com o fim de demonstrar se, ao longo dos anos, houve ou haverá uma redução do passivo trabalhista das empresas que se portam como socialmente responsáveis.

REFERÊNCIAS

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/>>. Acesso em: 10 set. 2012.

ALVES, Francisco. *et. al.* (Org.). **Certificação Socioambiental para a Agricultura: Desafios para o Setor Sucroalcooleiro**. São Carlos: EdUFSCar, 2008.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARBIERI, José Carlos. CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável: da teoria à prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro: pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo. **Revista Diálogo Jurídico**. Salvador, n. 6, set/2001.

BOBBIO, Norberto. **O positivismo jurídico: lições de filosofia do direito**. Trad. Márcio Pugliesi, Edson Bini, Carlos Rodrigues. São Paulo: Ícone, 1995.

BRASIL. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em: 15 dez. 2012.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível e: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 10. dez. 2012.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 23. ago. 2012.

_____. Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO. Portaria n. 275, de 24 de setembro de 2009. Estabelece as diretrizes e os critérios para a atividade de avaliação da conformidade. Disponível em: <www.inmetro.gov.br/>. Acesso em 05. dez. 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 15. dez. 2012.

_____. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Disponível em: <<http://www.agricultura.gov.br/ministerio>>. Acesso em: 21. jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 31. ago. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Disponível em: <www.trt18.jus.br>. Acesso em: 31. ago. 2013.

BRTÜV AVALIAÇÕES DA QUALIDADE S/A. Disponível em: <<http://www.brtuv.com.br/>>. Acesso em 15. ago. 2012.

BUREAU VERITAS CERTIFICAÇÃO. Disponível em: <<http://www.bureauveritas.com.br/>>. Acesso em 15. ago. 2012.

CANUTO, Antônio; LUZ, Cassia Regina da Silva; WICHINIESKI, Isolete (Org.). **Conflitos no Campo Brasil 2010**. Goiânia: CPT Nacional Brasil, 2011.

_____. **Conflitos no Campo Brasil 2011**. Goiânia: CPT Nacional Brasil, 2012.

CANUTO, Antônio; LUZ, Cassia Regina da Silva; LAZARRIN, Flávio (Coord.). **Conflitos no Campo – Brasil 2012**. Goiânia: CPT Nacional Brasil, 2013.

COELHO, Luiz Fernando. **Teoria Crítica do Direito**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DIAS, Reinaldo. **Gestão Ambiental: Responsabilidade Social e Sustentabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DIMOULIS, Dimitri. A Relevância Prática do Positivismo Jurídico. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, n. 102, p. 215-253, jan./jun./2011.

_____. **Positivismo Jurídico**: Introdução a uma teoria do direito e defesa do pragmatismo jurídico-político. São Paulo: Método, 2006. (Coleção Professor Gilmar Mendes: v. 2).

ESTIGARA, Adriana. PEREIRA, Reni. LEWIS, Sandra A. Lopes Barbon. **Responsabilidade Social e Incentivos Fiscais**. São Paulo: Atlas, 2009.

FARAH, Flávio. Dar lucro aos acionistas não é missão da empresa. *In* WHITAKER, Maria do Carmo (Org.). **Ética na vida das empresas**. São Paulo: D.VS Editora, 2007. p. 172-177

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**: técnica, decisão, dominação. São Paulo: Atlas, 1988.

_____. **Estudos de Filosofia do Direito**: reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o direito. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FRAGALE FILHO, Roberto. ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende. O Movimento “Critique Du Droit” e seu Impacto no Brasil. **Revista Direito GV 6**. São Paulo, n. 2, p. 139-164, 2007.

FRANKENBERG, Günter. Teoria Crítica. **Revista sobre Enseñanza del Derecho**. Buenos Aires, n. 17, p. 67-84, 2011. (ISSN 1667-4154)

FUNDAÇÃO CARLOS ALBERTO VANZOLINI (FCAV). Disponível em: <<http://www.vanzolini.org.br/>>. Acesso em 15. ago. 2012.

GOMES, Adriano. MORETTI, Sérgio. **A Responsabilidade e o Social: uma discussão sobre o papel das empresas**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. São Paulo: Malheiros, 1996.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)Pensando a Pesquisa Jurídica: teoria e prática**. 3. ed. rev. atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

HOFFMANN, Rodolfo. OLIVEIRA, Fabíola C. R. de. **Remuneração e características das pessoas ocupadas na Agroindústria Canavieira no Brasil, de 2002 a 2006**. Julho de 2008. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/9/130.pdf>>. Acesso em 15. jul. 2013.

INMETRO – INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. Disponível em: <<http://www.inmetro.gov.br/>>. Acesso em 15. ago. 2012.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/>>. Acesso em: 10 set. 2012.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home.html>>. Acesso em: 10 set. 2012.

KORTEN, David C. **Quando as corporações regem o mundo: consequências da globalização na economia**. São Paulo: Futura, 1996.

LATT, Erivelton Fontana de. **TRABALHO E RISCO NO CORTE MANUAL DE CANA-DE-AÇÚCAR: A Maratona Perigosa nos Canaviais**. 2010. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). UNIMEP, Santa Bárbara D’Oeste, 2010.

MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. **Responsabilidade Social e Governança: o debate e as implicações: responsabilidade social, instituições, governança e reputação**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão de Responsabilidade Social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MERCANTE, Carolina Vieira. **A responsabilidade social empresarial como meio propulsor da efetivação de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012.

MORENO, Ana. URIARTE, Luis Miguel. TOPA, Gabriela (Coord.). **La Responsabilidad Social Empresarial: oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos**. Madrid: Ediciones Pirámide, 2010.

OLIVEIRA, Marco Antônio L. de. **SA 8000: o modelo de ISO 9000 aplicado à responsabilidade social**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 146. Recomendação relativa à idade mínima de admissão no emprego. Disponível em: <http://www.mp.rs.gov.br/infancia/documentos_internacionais/id110.htm>. Acesso em 25. nov. 2012.

PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e Responsabilidade Social Empresarial**. 5. reimp. Curitiba: Juruá, 2012.

REIS, Carlos Nelson dos. MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade Social das Empresas e Balanço Social**. São Paulo: Atlas, 2012.

SECRETARIA GERAL DA REPÚBLICA. Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições do Trabalho na Cana-de-Açúcar. Disponível em: <<http://www.secretaria.geral.gov.br/compromissocana/publicacoes-e-documentos>>. Acesso em 05. Jul. 2013.

SHIKIDA, Pery Francisco Assis; MORAES, Márcia Azanha Ferraz Dias de; ALVES, Lucilio Rogério Aparecido. Agroindústria Canavieira do Brasil: Intervencionismo, Desregulamentação e Neocorporatismo. **Revista de Economia e Agronegócio**, v. 2, n. 3, 2004.

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS). Disponível em: <<http://www.saasaccreditation.org/certification.htm>>. Acesso em: 05. dez. 2012.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI). Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/>>. Acesso em 15 ago. 2012.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. Responsabilidade da Empresa no Aperfeiçoamento dos Empregados. *In* DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.). **Responsabilidade Social nas Relações Laborais: homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento**. São Paulo: LTr, 2007. p. 36-52.

SPECIAN, Valdir. FIGUEIREDO, Mário Augusto Guerzoni. O Setor Sucroalcooleiro e os Indicadores da Rede de Agricultura Sustentável para o Trabalho no Corte da Cana: uma possibilidade de aplicação. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ANNPAS, V, 2010, Florianópolis. Disponível em: <<http://www.anppas.org.br/encontro5/cd/gt2.html>>. Acesso em 20 jun. 2013.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ÚNICA – UNIÃO DA INDÚSTRIA DE CANA-DE-AÇÚCAR. Disponível em: <<http://www.unica.com.br>>. Acesso em: 02. fev. 2013.

_____. **Balço 2012: principais ações e projetos.** Disponível em: <<http://www.unica.com.br>>. Acesso em: 28. jun. 2013.

VIAN, Carlos Eduardo. MORAES, Márcia Azanha Ferraz Dias de. GONÇALVES, Daniel Bertoli. Progresso Técnico, Relações de Trabalho e Questões Ambientais na Agroindústria Canavieira. CONGRESSO DA SOBER, XLIV, 2006, Fortaleza. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/5/834>>. Acesso em 15. mar. 2013.

WARAT, Luiz Alberto; PÊPE, Albano Marcos Bastos. **Filosofia do Direito: uma introdução crítica.** São Paulo: Moderna, 1996.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução ao Pensamento Jurídico Crítico.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ZACHARIAS, Oceano J. **SA 8000/NBR 16000 – Responsabilidade social.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

ANEXOS

I – SA 8000

II – ABNT NBR 16001

III – Balança Comercial do Agronegócio – Junho/2013

IV – Operações de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo

V – Dados para Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho

VI – Certidão emitida pela Vara do Trabalho de Pirassununga – TRT 15^a Região

VII – Certidão emitida pela 2^a Vara do Trabalho de Itumbiara – TRT 18^a Região

NORMA INTERNACIONAL

SAI
SA8000®: 2001

Responsabilidade Social 8000



SA8000® é uma marca registrada da Social Accountability International

SOBRE A NORMA

Esta é a segunda versão da SA8000, uma norma uniforme e auditável e que permite uma verificação de sistema por terceira parte. Sujeita a revisões periódicas, a SA8000 continuará a evoluir à medida que as partes interessadas especificarem aperfeiçoamentos, que correções sejam identificadas e à medida que as condições se modifiquem.

Muitas partes interessadas assessoraram nesta versão. A SAI igualmente está aberta às suas sugestões. Para comentar sobre a norma SA8000, sobre o Documento Guia associado, ou sobre a estrutura de certificação, queira por favor enviar suas observações por escrito à SAI.

O Documento Guia ajudará a explicar a norma SA8000 e sua implementação; fornecerá exemplos de métodos para verificação de conformidade; e servirá como um manual para os auditores e para as empresas que buscam a certificação segundo a SA8000.

Espera-se que tanto a norma quanto o Documento Guia se aperfeiçoem continuamente com a ajuda de uma ampla diversidade de pessoas e organizações.

SAI

Social Accountability International

© SAI 2001

A Norma SAA 8000 não pode ser reproduzida sem autorização prévia por escrito da SAI

SAI

220 East 23rd Street, Suite 605

New York, NY 10010

USA

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)

e-mail: info@sa-intl.org

Cortesia da **Granville Traduções**

Fone/Fax: 55 19 3252 7539

email: grantpsi@dglnet.com.br

ÍNDICE

| | Página |
|---|--------|
| I. OBJETIVO E ESCOPO..... | 3 |
| II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO..... | 3 |
| III. DEFINIÇÕES..... | 4 |
| 1. Definição de empresa..... | 4 |
| 2. Definição de fornecedor/subcontratado..... | 4 |
| 3. Definição de sub-fornecedor..... | 4 |
| 4. Definição de ação de reparação..... | 5 |
| 5. Definição de ação corretiva..... | 5 |
| 6. Definição de parte interessada..... | 5 |
| 7. Definição de criança..... | 5 |
| 8. Definição de trabalhador jovem..... | 5 |
| 9. Definição de trabalho infantil..... | 5 |
| 10. Definição de trabalho forçado..... | 5 |
| 11. Definição de reparação de crianças..... | 5 |
| 12. Definição de trabalhador doméstico..... | 5 |
| IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL | |
| 1. Trabalho Infantil..... | 5 |
| 2. Trabalho Forçado..... | 6 |
| 3. Saúde e Segurança..... | 6 |
| 4. Liberdade de Associação & Direito à Negociação Coletiva..... | 6 |
| 5. Discriminação..... | 7 |
| 6. Práticas Disciplinares..... | 7 |
| 7. Horário de Trabalho..... | 7 |
| 8. Remuneração..... | 7 |
| 9. Sistemas de Gestão..... | 8 |

RESPONSABILIDADE SOCIAL 8000

(SA 8000)

I. OBJETIVO E ESCOPO

Esta norma especifica requisitos de responsabilidade social para possibilitar a uma empresa:

- a) desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas os quais ela possa controlar ou influenciar;
- b) demonstrar para as partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma;

Os requisitos desta norma devem se aplicar universalmente em relação à localização geográfica, setor da indústria e tamanho da empresa.

Nota: Os leitores são aconselhados a consultarem o Documento Guia da SA8000 quanto à orientação interpretativa relativa a esta norma.

II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO

A empresa deve atender às leis nacionais e outras aplicáveis, a outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e a esta norma. Quando as leis nacionais ou outras aplicáveis, outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e esta norma tratem do mesmo tema, a disposição que for mais rigorosa se aplica.

A empresa deve também respeitar os princípios dos seguintes instrumentos internacionais:

Convenções OIT 29 e 105(Trabalho Forçado e Trabalho Escravo)
Convenção OIT 87(Liberdade de Associação)
Convenção OIT 98(Direito de Negociação Coletiva)
Convenções OIT 100 e 111 (Remuneração equivalente para trabalhadores masculinos e femininos por trabalho equivalente; Discriminação)
Convenção OIT 135(Convenção dos Representantes dos Trabalhadores)
Convenção OIT 138 & Recomendação 146(Idade Mínima e Recomendação)
Convenção OIT 155 & Recomendação 164(Saúde e Segurança Ocupacional)
Convenção OIT 159(Reabilitação Vocacional & Emprego/Pessoas com Deficiência)
Convenção OIT 177 (Trabalho Doméstico)
Convenção OIT 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil)
Declaração Universal dos Direitos Humanos
Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
Convenção das Nações Unidas para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

III. DEFINIÇÕES

1. **Definição de empresa:** a totalidade de qualquer organização ou entidade de negócio responsável pela implementação dos requisitos desta norma, incluindo todos os funcionários(i.e., diretores, executivos, gerências, supervisores e demais funcionários, quer seja diretamente empregado, contratado ou de alguma outra forma representando a empresa).
2. **Definição de fornecedor / subcontratado:** uma entidade de negócio que fornece à empresa

bens e/ou serviços necessários e utilizados na/para a produção de bens e/ou serviços da empresa.

3. **Definição de sub-fornecedor:** uma entidade de negócio na cadeia de fornecimento que, direta ou indiretamente, oferece ao fornecedor bens e/ou serviços necessários e utilizados na/para a produção de bens e/ou serviços do fornecedor e/ou da empresa.
4. **Definição de ação de reparação:** ação tomada para fazer reparação de dano em relação a um trabalhador ou ex-empregado quanto a uma violação anterior de um direito do trabalhador, como coberto pela SA8000.
5. **Definição de ação corretiva:** implementação de uma mudança ou solução sistêmica para assegurar uma reparação imediata e contínua de uma não conformidade.
6. **Definição de parte interessada:** indivíduo ou grupo interessado em ou afetado pelo desempenho social da empresa.
7. **Definição de criança:** qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a lei de idade mínima local estipule uma idade maior para trabalho ou educação obrigatória, situação em que prevalece a idade maior. Se, entretanto, a lei de idade mínima local estiver estabelecida em 14 anos de idade, de acordo com as exceções de países emergentes sob a Convenção 138 da OIT, prevalecerá a menor idade entre as duas condições.
8. **Definição de trabalhador jovem:** qualquer trabalhador com idade acima da idade de criança conforme definido acima e abaixo de 18 anos de idade.
9. **Definição de trabalho infantil:** qualquer trabalho realizado por uma criança com idade menor do que as idades especificadas na definição de criança acima, exceção feita ao que está previsto na Recomendação 146 da OIT.
10. **Definição de trabalho forçado:** todo trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade para a qual essa dita pessoa não tenha se oferecido voluntariamente, ou cujo trabalho ou serviço seja obrigado como meio de pagamento de débito anterior.
11. **Definição de reparação de crianças:** todo o apoio e ações necessários para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento de crianças que tenham sido submetidas a trabalho infantil, conforme definido acima e sejam demitidas.
12. **Definição de trabalhador em domicílio:** uma pessoa que realize trabalho para uma empresa sob contrato direto ou indireto, em local outro que não seja a instalação da empresa, em troca de remuneração, e que resulte no fornecimento de um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros insumos usados.

IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

1. Trabalho Infantil

Critérios:

1.1 A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil, conforme definido acima;

1.2 A empresa deve estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos funcionários e a outras partes interessadas, as políticas e procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando em situações que se enquadrem na definição de trabalho infantil acima, e deve fornecer apoio adequado para possibilitar que tais crianças frequentem e permaneçam na escola até passar a idade de criança, conforme definido acima;

1.3 A empresa deve estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos funcionários e a outras partes interessadas as políticas e procedimentos para promoção da educação para crianças cobertas pela Recomendação 146 da OIT e trabalhadores jovens que estejam sujeitos às leis obrigatórias locais de educação ou que estejam frequentando escola, incluindo-se meios para assegurar que tal criança ou trabalhador jovem esteja empregado durante o

horário escolar e que as horas combinadas de transporte diário(de e para a escola e trabalho), período escolar e horário de trabalho não excedam a 10 horas por dia;

1.4 A empresa não deve expor crianças ou trabalhadores jovens a situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

2. TRABALHO FORÇADO

2.1 Critério: a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado, nem se deve solicitar dos funcionários fazer 'depósitos' ou deixar documentos de identidade quando iniciarem o trabalho com a empresa.

3. SAÚDE E SEGURANÇA

Critérios:

3.1 A empresa, tendo em mente o conhecimento corrente da indústria e quaisquer perigos específicos, deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho;

3.2 A empresa deve nomear um representante da alta administração responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários e responsável pela implementação dos

elementos de Saúde e Segurança desta norma;

- 3.3** A empresa deve assegurar que todos os funcionários recebam treinamento registrado sobre saúde e segurança regular e que tal treinamento seja repetido para os funcionários novos e para os funcionários designados para novas funções;
- 3.4** A empresa deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança de todos os funcionários;
- 3.5** A empresa deve fornecer, para uso de todos os funcionários, banheiros limpos, acesso à água potável e, se apropriado, acesso a instalações higiênicas para armazenamento de alimentos;
- 3.6** A empresa deve assegurar que, caso sejam fornecidas para os funcionários, as instalações de dormitório sejam limpas, seguras e atendam às necessidades básicas dos funcionários;

4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO & DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Crítérios:

- 4.1** A empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formarem e associarem-se a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e de negociarem coletivamente;
- 4.2** A empresa deve, naquelas situações em que o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, facilitar meios paralelos de associação livre e

independente e de negociação para todos esses funcionários;

- 4.3** A empresa deve assegurar que os representantes de tais funcionários não sejam sujeitos à discriminação e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

5. DISCRIMINAÇÃO

Crítérios:

- 5.1** A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade.
- 5.2** A empresa não deve interferir com o exercício dos direitos dos funcionários em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política;

- 5.3** A empresa não deve permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo.

6. PRÁTICAS DISCIPLINARES

Crítério:

- 6.1** A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal.

7. HORÁRIO DE TRABALHO

Critérios:

- 7.1** A empresa deve cumprir com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre horário de trabalho. A semana de trabalho normal deve ser conforme definido por lei, mas não deve regularmente exceder a 48 horas. Aos empregados deve ser garantido, pelo menos, um dia de folga a cada período de sete dias. Todo trabalho extra deve ser remunerado em base especial e, em nenhuma circunstância, deve exceder a 12 horas por empregado por semana.
- 7.2** De outra forma além do permitido na Seção 7.3 (abaixo), o trabalho extra deve ser voluntário.
- 7.3** Quando a empresa fizer parte de um acordo de negociação coletiva, livremente negociado com as organizações de trabalhadores (conforme definido pela OIT), representando uma porção significativa de sua força de trabalho, ela pode requerer trabalho em horas extras, de acordo com tal acordo, para atender demandas de curto prazo. Tais acordos devem estar em conformidade com os requisitos da Seção 7.1 (acima).

8. REMUNERAÇÃO

Critérios:

- 8.1** A empresa deve assegurar que os salários pagos por uma

semana padrão de trabalho devem satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da indústria e devem ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar alguma renda extra;

- 8.2** A empresa deve assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares, e deve assegurar que a composição de salários e benefícios seja detalhada clara e regularmente para os trabalhadores; a empresa deve também assegurar que os salários e benefícios sejam pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja feita ou em espécie ou na forma de cheque, de maneira que seja conveniente para os trabalhadores;
- 8.3** A empresa deve assegurar que os arranjos de contrato apenas por trabalho executado e esquemas de falso aprendizado não sejam realizados, numa tentativa de evitar o cumprimento de suas obrigações para com os funcionários sob as condições legais aplicáveis e associadas às legislações e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

9. SISTEMAS DE GESTÃO

Critérios:

Política

- 9.1** A alta administração deve definir a política da empresa quanto à responsabilidade social e as

condições para assegurar que ela:

- a) inclua um comprometimento para estar em conformidade com todos os requisitos desta norma;
- b) inclua um comprometimento para estar em conformidade com as leis nacionais e outras leis aplicáveis, com outros requisitos aos quais a empresa subscrever e a respeitar os instrumentos internacionais e suas interpretações (conforme listado na Seção II);
- c) inclua um comprometimento com a melhoria contínua;
- d) seja efetivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e seja acessível de forma abrangente para todos os funcionários, incluindo-se diretores, executivos, gerências, supervisores e a administração, quer seja diretamente empregado, contratado ou de alguma forma representando a empresa;
- e) esteja publicamente disponível.

Análise Crítica pela Alta Administração

9.2 A alta administração periodicamente deve analisar criticamente a adequação, aplicabilidade e contínua eficácia da política da empresa, dos procedimentos e dos resultados de desempenho, em particular em relação aos requisitos desta norma e a outros requisitos aos quais a empresa subscrever. As alterações e melhorias de sistema devem ser implementadas quando apropriado.

Representantes da Empresa

9.3 A empresa deve nomear um representante da alta administração o qual, independentemente de outras responsabilidades, deve assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos;

9.4 A empresa deve proporcionar condições para que funcionários sem função gerencial escolham um representante de seu próprio grupo para facilitar a comunicação com a alta administração sobre assuntos relacionados com esta norma.

Planejamento e Implementação

9.5 A empresa deve assegurar que os requisitos desta norma sejam entendidos e implementados em todos os níveis da organização; os métodos devem incluir, mas não estão limitados a:

- a) clara definição de papéis, responsabilidades e autoridade;
- b) treinamento de empregados novos e/ou temporários quando da contratação;
- c) treinamento periódico e programas de conscientização para os empregados existentes;
- d) monitoração contínua das atividades e resultados para demonstrar a eficácia dos sistemas implementados, visando atender à política da empresa e aos requisitos desta norma.

Controle de Fornecedores / Subcontratados e Sub-fornecedores

9.6 A empresa deve estabelecer e manter procedimentos apropriados para avaliar e selecionar fornecedores / subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores), com base em sua capacidade de

atender os requisitos desta norma;

9.7 A empresa deve manter registros apropriados do comprometimento de fornecedores/subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores) para com a responsabilidade social, incluindo, mas não limitando-se a, o comprometimento por escrito daquelas organizações em:

- a) estar em conformidade com todos os requisitos desta norma (inclusive esta cláusula);
- b) participar das atividades de monitoração da empresa, conforme solicitado;
- c) prontamente implementar ação de reparação e ação corretiva para tratar quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos desta norma;
- d) pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) fornecedores / subcontratados e sub-fornecedores;

9.8 A empresa deve manter evidência razoável de que os requisitos desta norma estejam sendo atendidos pelos fornecedores e sub-fornecedores.

9.9 Além dos requisitos das Seções 9.6 e 9.7 acima, quando a empresa receber, manusear ou promover bens e/ou serviços de fornecedores / subcontratados ou sub-fornecedores que sejam classificados como trabalhadores em domicílio, a empresa deve tomar medidas especiais para assegurar que a tais trabalhadores em domicílio seja proporcionado um nível similar de proteção ao que seria proporcionado aos funcionários empregados diretamente, sob os requisitos desta norma. Tais medidas especiais devem incluir, mas não se limitarem a:

- (a) estabelecer contratos de aquisição por escrito e com valor legal que requeiram conformidade com critérios mínimos (de acordo com os requisitos desta norma);
- (b) assegurar que os requisitos do contrato de aquisição celebrado sejam entendidos e implementados pelos trabalhadores em domicílio e todas as outras partes envolvidas no contrato de aquisição;
- (c) manter, nas instalações da empresa, registros abrangentes detalhando as identidades dos trabalhadores em domicílio; as quantidades de bens produzidos/serviços realizados e/ou horas trabalhadas por cada trabalhador doméstico;
- (d) atividades de monitoração programadas e não programadas para verificar a conformidade com os termos do contrato de aquisição celebrado.

Tratando das Preocupações e Tomando Ação Corretiva

9.10 A empresa deve investigar, tratar e responder às preocupações de empregados e outras partes interessadas, com respeito a conformidades/não conformidades frente à política da empresa e/ou frente aos requisitos desta norma; a empresa deve evitar de repreender, dispensar ou de alguma outra forma discriminar contra qualquer empregado que tenha fornecido informações relativas à observância desta norma.

9.11 A empresa deve implementar ação de reparação e ação corretiva e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não conformidade identificada contra a política da empresa e/ou contra os requisitos desta norma.

Comunicação Externa

9.12 A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente a todas as partes interessadas dados e outras informações relativos ao desempenho frente aos requisitos deste documento, incluindo, mas não limitando-se a, os resultados das análises críticas pela alta administração e das atividades de monitoração.

Acesso para Verificação

9.13 Quando requerido em contrato, a empresa deve oferecer informações razoáveis e acesso às partes interessadas, as quais buscam verificar conformidade com os requisitos desta norma; quando ademais solicitado em contrato, informações similares e acesso devem também ser oferecidos aos fornecedores e subcontratados da empresa, através da incorporação de tal requisito aos contratos de compra da empresa.

Registros

9.14 A empresa deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos desta norma.

**NORMA
BRASILEIRA**

**ABNT NBR
16001**

Primeira edição
30.11.2004

Válida a partir de
30.12.2004

Responsabilidade social – Sistema da gestão – Requisitos

Social responsibility – Management system – Requirements

Palavras-chave: Sistema da gestão. Responsabilidade social.
Descriptors: Management system. Social responsibility.

ICS 99



ASSOCIAÇÃO
BRASILEIRA
DE NORMAS
TÉCNICAS

Número de referência
ABNT NBR 16001:2004
11 páginas

© ABNT 2004

Todos os direitos reservados. A menos que especificado de outro modo, nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou utilizada em qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia e microfilme, sem permissão por escrito pela ABNT.

Sede da ABNT

Av. Treze de Maio, 13 – 28º andar

20003-900 – Rio de Janeiro – RJ

Tel.: + 55 21 3974-2300

Fax: + 55 21 2220-1762

abnt@abnt.org.br

www.abnt.org.br

Impresso no Brasil

Sumário

Página

| | |
|---|-----------|
| Prefácio | iv |
| Introdução | v |
| 1 Objetivo..... | 1 |
| 2 Definições..... | 2 |
| 3 Requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social | 3 |
| 3.1 Requisitos gerais..... | 3 |
| 3.2 Política da responsabilidade social..... | 3 |
| 3.3 Planejamento..... | 4 |
| 3.3.1 Aspectos da responsabilidade social | 4 |
| 3.3.2 Requisitos legais e outros | 4 |
| 3.3.3 Objetivos, metas e programas..... | 4 |
| 3.3.4 Recursos, regras, responsabilidade e autoridade | 5 |
| 3.4 Implementação e operação..... | 5 |
| 3.4.1 Competência, treinamento e conscientização | 5 |
| 3.4.2 Comunicação..... | 6 |
| 3.4.3 Controle operacional..... | 6 |
| 3.5 Requisitos de documentação | 6 |
| 3.5.1 Generalidades..... | 6 |
| 3.5.2 Manual do sistema da gestão da responsabilidade social..... | 6 |
| 3.5.3 Controle de documentos..... | 7 |
| 3.5.4 Controle de registros | 7 |
| 3.6 Medição, análise e melhoria..... | 7 |
| 3.6.1 Monitoramento e medição | 7 |
| 3.6.2 Avaliação da conformidade | 8 |
| 3.6.3 Não-conformidade e ações corretiva e preventiva | 8 |
| 3.6.4 Auditoria interna..... | 8 |
| 3.6.5 Análise pela Alta Administração..... | 9 |
| Anexo A (informativo) Bibliografia..... | 11 |
| Anexo B (informativo) Outros termos..... | 12 |

Prefácio

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é o Fórum Nacional de Normalização. As Normas Brasileiras, cujo conteúdo é de responsabilidade dos Comitês Brasileiros (ABNT/CB), dos Organismos de Normalização Setorial (ABNT/ONS) e das Comissões de Estudo Especiais Temporárias (ABNT/CEET), são elaboradas por Comissões de Estudo (CE), formadas por representantes dos setores envolvidos, delas fazendo parte: produtores, consumidores e neutros (universidades, laboratórios e outros).

A ABNT NBR 16001 foi elaborada na Comissão de Estudo Especial Temporária de Responsabilidade Social (ABNT/CEET-00:001.55). O Projeto circulou em Consulta Nacional conforme Edital nº 04, de 30.04.2004, com o número Projeto 00:001.55-001.

Esta Norma contém os anexos A e B, de caráter informativo.

Introdução

Nas últimas décadas têm crescido a mobilização e a preocupação da sociedade com temas associados à ética, cidadania, direitos humanos, desenvolvimento econômico, desenvolvimento sustentável e inclusão social.

Neste sentido, organizações de todos os tipos estão cada vez mais preocupadas em atingir e demonstrar desempenhos ambientais, econômicos e sociais adequados, controlando os impactos de suas relações, processos, produtos e serviços na sociedade, de forma consistente com sua política e com seus objetivos de responsabilidade social.

Esse comportamento se insere no contexto de legislações cada vez mais exigentes, de práticas de consumo e de investimentos cada vez mais conscientes, do desenvolvimento de políticas econômicas e de outras medidas destinadas a estimular o desenvolvimento sustentável e de uma crescente preocupação manifestada pelas partes interessadas em relação às questões ambientais, econômicas e sociais.

Muitas organizações têm conduzido programas de responsabilidade social e avaliações do seu desempenho ambiental, econômico e social. No entanto, por si só, tais avaliações podem não ser suficientes para proporcionar a uma organização a garantia de que seu desempenho não apenas atende, mas continuará a atender, aos requisitos legais e aos de sua própria política. Para que sejam eficazes, é necessário que esses procedimentos sejam conduzidos dentro de um sistema da gestão estruturado que esteja integrado na organização.

Esta Norma foi redigida de forma a aplicar-se a todos os tipos e portes de organizações e para adequar-se a diferentes condições geográficas, culturais e sociais brasileiras. O fundamento da abordagem é mostrado na figura 1. O sucesso do sistema depende do comprometimento de todos os níveis e funções, especialmente da Alta Administração.

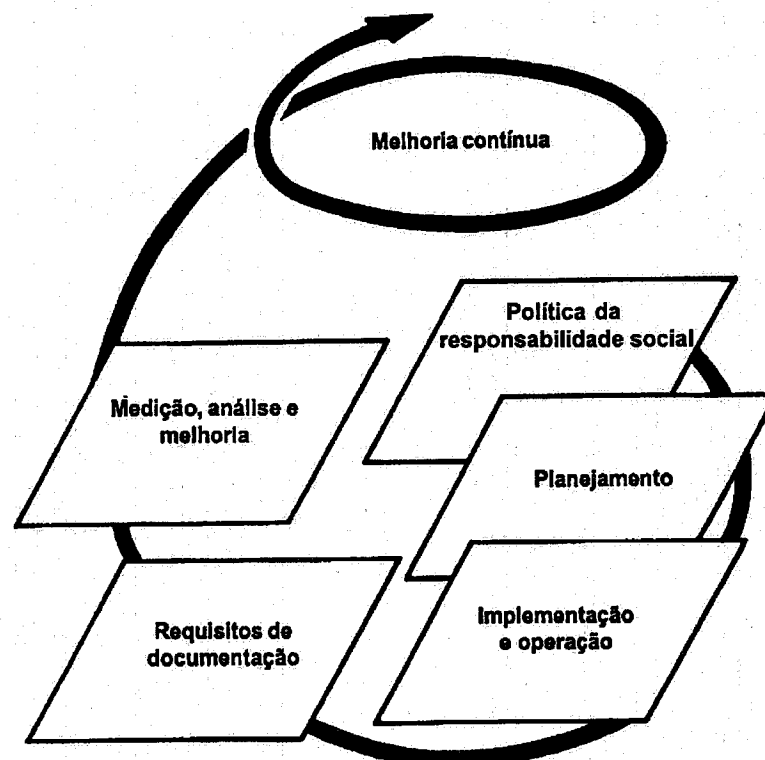


Figura 1 — Modelo do sistema da gestão da responsabilidade social

A adoção e a implementação, de forma sistemática, de um conjunto de técnicas da gestão da responsabilidade social podem contribuir para a obtenção de resultados ótimos para todas as partes interessadas. Contudo, a adoção desta Norma não garantirá, por si só, resultados ótimos. Para atingir os objetivos da responsabilidade social, convém que o sistema da gestão da responsabilidade social estimule as organizações a considerarem a implementação da melhor prática¹⁾ disponível, quando apropriado e economicamente exequível.

O conceito de responsabilidade social é freqüentemente associado à concepção de "Desenvolvimento Sustentável" desenvolvido pela Comissão *Brundtland* e aceito pela conferência da ONU - Rio de Janeiro, 1992. Muitas das atividades associadas com a responsabilidade social refletem as três dimensões da sustentabilidade - econômica, ambiental e social - conceitos descritos como sustentabilidade.

Esta Norma utiliza as três dimensões da sustentabilidade como um dos seus fundamentos. A adoção desta Norma, entretanto, não elimina, engloba ou substitui o uso das normas da série ABNT NBR ISO 9000 ou ABNT NBR ISO 14000, cabendo às organizações a decisão de aplicá-la em conjunto ou separado, dependendo das suas necessidades estratégicas.

O atendimento aos requisitos da Norma não significa que a organização é socialmente responsável, mas que possui um sistema da gestão da responsabilidade social. As comunicações da organização, tanto internas quanto externas, deverão respeitar este preceito.

Convém ressaltar que duas organizações que desenvolvam atividades similares, mas que apresentem níveis diferentes de desempenho de responsabilidade social, podem, ambas, atender aos seus requisitos.

Esta Norma está fundamentada na metodologia conhecida como PDCA (*Plan-Do-Check-Act* ou planejar, fazer, verificar e atuar). Esta pode ser brevemente descrita como:

- Planejar (*Plan*): estabelecer os objetivos e processos necessários para se produzirem resultados em conformidade com a política da responsabilidade social da organização;
- Fazer (*Do*): implementar os processos;
- Verificar (*Check*): monitorar e medir os processos em relação à política de responsabilidade social e aos objetivos, metas, requisitos legais e outros, e reportar os resultados;
- Atuar (*Act*): tomar ações para melhorar continuamente o desempenho ambiental, econômico e social do sistema da gestão.

Muitas organizações gerenciam suas operações pela aplicação de um sistema de processos e suas interações, que pode ser denominada de "abordagem de processos". Como o PDCA pode ser aplicado a todos os processos, as duas metodologias são consideradas compatíveis.

¹⁾ Existem instituições de renome que propõem conceitos, práticas e indicadores que podem contribuir para o planejamento do sistema da gestão da responsabilidade social.

Responsabilidade social – Sistema da gestão – Requisitos

1 Objetivo

1.1 Esta Norma estabelece os requisitos mínimos relativos a um sistema da gestão da responsabilidade social, permitindo à organização formular e implementar uma política e objetivos que levem em conta os requisitos legais e outros, seus compromissos éticos e sua preocupação com a:

- promoção da cidadania;
- promoção do desenvolvimento sustentável; e
- transparência das suas atividades.

1.2 Esta Norma tem por objetivo prover às organizações os elementos de um sistema da gestão da responsabilidade social eficaz, passível de integração com outros requisitos de gestão, de forma a auxiliá-las a alcançar seus objetivos relacionados com os aspectos da responsabilidade social. Não se pretende criar barreiras comerciais não-tarifárias, nem ampliar ou alterar as obrigações legais de uma organização.

Esta Norma não prescreve critérios específicos de desempenho da responsabilidade social e se aplica a qualquer organização que deseje:

- a) implantar, manter e aprimorar um sistema da gestão da responsabilidade social;
- b) assegurar-se de sua conformidade com a legislação aplicável e com sua política da responsabilidade social;
- c) apoiar o engajamento efetivo das partes interessadas;
- d) demonstrar conformidade com esta Norma ao:
 - realizar uma auto-avaliação e emitir autodeclaração da conformidade com esta Norma;
 - buscar confirmação de sua conformidade por partes que possuam interesse na organização;
 - buscar confirmação da sua autodeclaração por uma parte externa à organização; ou
 - buscar certificação do seu sistema da gestão da responsabilidade social por uma organização externa.

Os requisitos desta Norma são genéricos para que possam ser aplicados a todas as organizações. A sua aplicação dependerá de fatores como a política da responsabilidade social da organização, a natureza de suas atividades, produtos e serviços e da localidade e das condições em que opera.

2 Definições

Para os efeitos desta Norma, aplicam-se as seguintes definições:

2.1 ação social: Atividade voluntária realizada pela organização em áreas tais como assistência social, alimentação, saúde, educação, esporte, cultura, meio ambiente e desenvolvimento comunitário. Abrange desde pequenas doações a pessoas ou instituições até ações estruturadas com uso planejado e monitorado de recursos.

2.2 aspecto da responsabilidade social: Elemento das relações, processos, produtos e serviços de uma organização, que podem interagir com o meio ambiente, contexto econômico e contexto social.

2.3 desempenho da responsabilidade social: Síntese dos desempenhos ambientais, econômicos e sociais da organização, de forma integrada, levando-se em consideração todas as partes interessadas.

2.4 desenvolvimento sustentável: Desenvolvimento que supre as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras em supri-las.

NOTAS

1 O resultado do desenvolvimento sustentável é a sustentabilidade nas dimensões ambiental, econômica e social.

2 A dimensão ambiental da sustentabilidade diz respeito aos impactos da organização sobre sistemas naturais, vivos ou não, incluindo ecossistemas terra, água e ar.

3 A dimensão econômica da sustentabilidade diz respeito aos impactos da organização sobre as circunstâncias econômicas das partes interessadas e sobre os sistemas econômicos em níveis local, regional, nacional e global.

4 A dimensão social da sustentabilidade refere-se aos impactos da organização sobre os sistemas sociais (incluindo-se as questões política, cultural, institucional, espacial e espiritual, entre outras) nos quais opera.

[adaptado das diretrizes da GRI, 2002]

2.5 diretrizes: Conjunto de instruções ou indicações de como se tratar e levar a termo, da melhor maneira possível, as ações necessárias ao atendimento de um plano preestabelecido ou aos requisitos de uma norma.

2.6 governança: Sistema pelo qual organizações são dirigidas e controladas.

NOTA Também referida como governança corporativa, quando aplicada a uma empresa.

[AA 1000:1999]

2.7 impacto: Qualquer modificação do meio ambiente, contexto econômico ou contexto social, adversa ou benéfica, que resulte, no todo ou em parte, das relações, processos, atividades, produtos e serviços de uma organização.

NOTA O termo "dano" é comumente usado para referir-se a um impacto adverso.

2.8 metas da responsabilidade social: Requisito de desempenho detalhado, sendo quantificado sempre que exeqüível, aplicável à organização ou à parte dela, resultante dos objetivos da responsabilidade social, que necessita ser estabelecido e atendido para que tais objetivos sejam atingidos.

2.9 objetivos da responsabilidade social: Propósitos da responsabilidade social, decorrente da política da responsabilidade social, que uma organização se propõe a atingir, sendo quantificado sempre que exeqüível.

2.10 organização: Organização, companhia, corporação, firma, órgão, instituição ou empresa, ou uma unidade destas, pública ou privada, sociedade anônima, limitada ou com outra forma estatutária, que tem funções e estruturas administrativas próprias e autônomas, no setor público ou privado, com ou sem finalidade de lucro, de porte pequeno, médio ou grande.

[PNQ – Critério de Excelência, 2003]

2.11 parte interessada: Qualquer pessoa ou grupo que tem interesse ou possa ser afetado pelas ações de uma organização.

EXEMPLO Público interno, fornecedor, consumidor, cliente, instituição pública, comunidade, proprietários, banqueiros, sindicatos, órgãos governamentais, entre outros.

2.12 política da responsabilidade social: Intenções e diretrizes globais de uma organização, relativos à responsabilidade social, formalmente expressas pela Alta Administração.

NOTA A política da responsabilidade social consistente com a política geral da organização fornece uma estrutura para se estabelecerem os objetivos da responsabilidade social.

2.13 responsabilidade social: Relação ética e transparente da organização com todas as suas partes interessadas, visando o desenvolvimento sustentável.

2.14 sistema da gestão da responsabilidade social: Conjunto de elementos inter-relacionados ou interativos, voltados para estabelecer políticas e objetivos da responsabilidade social, bem como para atingi-los.

2.15 transparência: Acesso, quando aplicável, das partes interessadas às informações referentes às ações da organização.

3 Requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social

3.1 Requisitos gerais

A organização deve estabelecer, implementar, manter e continuamente aprimorar um sistema da gestão da responsabilidade social, de acordo com os requisitos desta Norma. Quando forem efetuadas exclusões de requisitos desta Norma, não será aceita reivindicação da conformidade com esta.

3.2 Política da responsabilidade social

A Alta Administração deve definir a política da responsabilidade social da organização, consultando as partes interessadas, e assegurando que esta:

- a) seja apropriada à natureza, escala e impactos da organização;
- b) inclua o comprometimento com a promoção da ética e do desenvolvimento sustentável;
- c) inclua o comprometimento com a melhoria contínua e com a prevenção de impactos adversos;
- d) inclua o comprometimento com o atendimento à legislação e demais requisitos subscritos pela organização;
- e) forneça a estrutura para o estabelecimento e revisão dos objetivos e metas da responsabilidade social;
- f) seja documentada, implementada e mantida;
- g) seja comunicada para todas as pessoas que trabalham para, ou em nome da, organização;

- h) esteja disponível para o público; e
- i) seja implementada por toda a organização.

3.3 Planejamento

3.3.1 Aspectos da responsabilidade social

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados para identificar as partes interessadas e suas percepções, bem como os aspectos da responsabilidade social que possam ser controlados e sobre os quais presume-se que tenha influência, a fim de determinar aqueles que tenham, ou possam ter, impacto significativo, positivo ou negativo.

NOTA A identificação dos aspectos significativos pode considerar também as informações provenientes de avaliações externas.

A organização deve assegurar que os aspectos relacionados a estes impactos significativos sejam abrangidos ao estabelecer, implementar e manter o seu sistema da gestão da responsabilidade social.

A organização deve manter essas informações documentadas e atualizadas.

3.3.2 Requisitos legais e outros

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos para identificar e ter acesso à legislação aplicável a seus aspectos da responsabilidade social e outros requisitos por ela subscritos.

3.3.3 Objetivos, metas e programas

A organização deve estabelecer, implementar e manter objetivos e metas documentados da responsabilidade social, em funções e níveis relevantes dentro da organização, bem como em relação às demais partes interessadas.

Ao estabelecer e revisar seus objetivos, a organização deve considerar os requisitos legais e outros requisitos, seus aspectos significativos, suas opções tecnológicas, seus requisitos financeiros, operacionais e comerciais, os meios sociais e culturais em que a organização está inserida, bem como a visão das partes interessadas sobre as suas atividades e os impactos decorrentes.

Os objetivos e metas devem ser compatíveis com a política da responsabilidade social e devem contemplar, mas não se limitar a:

- a) boas práticas de governança;
- b) combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção;
- c) práticas leais de concorrência;
- d) direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil;
- e) direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado;
- f) promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência);
- g) compromisso com o desenvolvimento profissional;
- h) promoção da saúde e segurança;
- i) promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros;
- j) proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; e

k) ações sociais de interesse público.

A organização deve estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social. Esses programas devem incluir:

- a) atribuição de responsabilidades às funções e níveis relevantes da organização para se atingirem os objetivos e metas; e
- b) meios e prazos nos quais estes devem ser atingidos.

3.3.4 Recursos, regras, responsabilidade e autoridade

A Alta Administração deve assegurar a disponibilidade de recursos essenciais para estabelecer, implementar, manter e melhorar o sistema da gestão da responsabilidade social. Os recursos abrangem recursos humanos, qualificações específicas, tecnologia, recursos de infra-estrutura e recursos financeiros.

As funções, responsabilidades e autoridades devem ser definidas, documentadas e comunicadas, a fim de facilitar uma gestão eficaz da responsabilidade social.

A Alta Administração da organização deve nomear representante(s) específico(s) que, independentemente de outras atribuições, deve(m) ter funções, responsabilidades e autoridade definidas para:

- a) assegurar que os requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social sejam estabelecidos, implementados e mantidos de acordo com esta Norma; e
- b) relatar à Alta Administração o desempenho do sistema da gestão da responsabilidade social, para análise, como base para o aprimoramento do sistema da gestão da responsabilidade social.

3.4 Implementação e operação

3.4.1 Competência, treinamento e conscientização

A organização deve assegurar a competência, por meio de educação, treinamento ou experiência apropriados, de qualquer pessoa que realize tarefas para esta, ou em seu nome, e que possa causar impactos significativos.

A organização deve identificar as necessidades de treinamento associadas com seus aspectos e com o seu sistema da gestão da responsabilidade social. A organização deve fornecer o treinamento ou adotar ações para atender às necessidades levantadas, mantendo registros (ver 3.5.4).

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados que façam com que as pessoas que trabalham para esta, ou em seu nome, estejam conscientes:

- a) da importância da conformidade com a política da responsabilidade social, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social;
- b) dos impactos significativos, reais ou potenciais de suas atividades e dos benefícios ao meio ambiental, econômico e social resultantes da melhoria do seu desempenho pessoal;
- c) de suas funções e responsabilidades em atingir a conformidade com a política da responsabilidade social, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social; e
- d) das potenciais conseqüências da inobservância de procedimentos operacionais especificados.

A organização deve manter registros (ver 3.5.4) adequados de educação, treinamento e experiência.

3.4.2 Comunicação

Com relação aos aspectos da responsabilidade social e sistema da gestão da responsabilidade social, a organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos para:

- a) comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização;
- b) recebimento, documentação e resposta às comunicações pertinentes das partes interessadas externas; e
- c) elaboração e divulgação periódica de documento, envolvendo as partes interessadas, contendo no mínimo as informações relevantes sobre:
 - o sistema da gestão da responsabilidade social;
 - os objetivos e metas da responsabilidade social; e
 - as ações e resultados da responsabilidade social.

NOTA Podem ser divulgadas outras informações consideradas relevantes pela organização, tais como resultados de auditorias internas.

3.4.3 Controle operacional

A organização deve identificar e planejar aquelas operações que estão associadas aos aspectos da responsabilidade social significativos, de forma a assegurar que são executadas sob condições especificadas, por intermédio de:

- a) estabelecimento, implementação e manutenção de procedimentos documentados, quando a ausência destes puder levar a desvios em relação à política e objetivos e metas da responsabilidade social;
- b) definição de critérios operacionais nos procedimentos documentados; e
- c) definição e revisão periódica de planos de contingência para as situações em que houver potencial de danos.

3.5 Requisitos de documentação

3.5.1 Generalidades

A documentação do sistema da gestão da responsabilidade social deve incluir:

- a) declarações documentadas da política da responsabilidade social e dos objetivos e metas da responsabilidade social;
- b) manual do sistema da gestão da responsabilidade social;
- c) procedimentos documentados, documentos e registros (ver 3.5.4) requeridos por esta Norma;
- d) procedimentos documentados, documentos e registros (ver 3.5.4), definidos pela organização como necessários para assegurar o planejamento, a operação e o controle eficazes de seus processos relacionados com a responsabilidade social.

3.5.2 Manual do sistema da gestão da responsabilidade social

A organização deve estabelecer e manter um manual da responsabilidade social que inclua:

- a) política da responsabilidade social, ou referência a esta;

- b) objetivos e metas da responsabilidade social, ou referência a estes;
- c) escopo do sistema da gestão da responsabilidade social;
- d) procedimentos documentados requeridos por esta Norma, ou referência a estes; e
- e) descrição e interação dos elementos principais do sistema da gestão da responsabilidade social.

NOTA Para elaboração de um manual da gestão da responsabilidade social, pode-se utilizar como referência a ABNT ISO/TR 10013.

3.5.3 Controle de documentos

Os documentos requeridos pelo sistema da gestão da responsabilidade social e por esta Norma devem ser controlados. Registros são um tipo especial de documento e devem ser controlados de acordo com os requisitos apresentados em 3.5.4.

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimento(s) documentado(s) para:

- a) aprovar documentos quanto à sua adequação, antes de sua emissão;
- b) analisar, atualizar e reaprovar documentos, se necessário;
- c) assegurar que as alterações e a situação da revisão atual dos documentos sejam identificadas;
- d) assegurar que as versões pertinentes de documentos aplicáveis estejam disponíveis nos locais de uso;
- e) assegurar que os documentos permaneçam legíveis e prontamente identificáveis;
- f) assegurar que os documentos de origem externa sejam identificados e que sua distribuição seja controlada; e
- g) evitar o uso não intencional de documentos obsoletos e aplicar identificação adequada nos casos em que forem retidos por qualquer propósito.

3.5.4 Controle de registros

A organização deve estabelecer e manter registros para prover evidências da conformidade com os requisitos de seu sistema da gestão da responsabilidade social e com esta Norma.

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimento(s) documentado(s) para identificação, armazenamento, proteção, recuperação, tempo de retenção e descarte dos registros.

3.6 Medição, análise e melhoria

3.6.1 Monitoramento e medição

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados para monitorar e medir, em base regular, as características principais de suas relações, processos, produtos e serviços que possam ter um impacto significativo. Tais procedimentos devem incluir o registro de informações para acompanhar o desempenho, controles operacionais pertinentes e a conformidade com os objetivos e metas da responsabilidade social da organização (ver 3.5.3).

3.6.2 Avaliação da conformidade

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos para avaliação periódica do atendimento à legislação e demais requisitos por esta subscritos. Ações corretivas devem ser tomadas conforme 3.6.3.

A organização deve manter registros (ver 3.5.4) destas avaliações.

3.6.3 Não-conformidade e ações corretiva e preventiva

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos para tratar não-conformidades, reais e potenciais, e implementar ações corretivas e preventivas.

Os procedimentos devem incluir:

- a) identificar e corrigir não-conformidades e adotar ações para mitigar impactos;
- b) investigar não-conformidades, determinar suas causas e adotar ações para evitar a recorrência destas (incluindo as manifestações das partes interessadas);
- c) avaliar a necessidade de ações para prevenir não-conformidades e implementar ações apropriadas para evitar a ocorrência destas;
- d) registrar os resultados das ações corretivas e preventivas adotadas; e
- e) avaliar criticamente a eficácia das ações corretivas e preventivas adotadas.

NOTA As oportunidades de melhoria podem ser identificadas na auditoria interna.

As ações adotadas devem ser adequadas à magnitude dos problemas e proporcionais ao impacto verificado.

A organização deve analisar criticamente as ações corretivas e preventivas adotadas e quaisquer mudanças devem ser documentadas.

3.6.4 Auditoria interna

A organização deve assegurar que as auditorias internas do sistema da gestão da responsabilidade social sejam conduzidas a intervalos planejados para:

- a) determinar se o sistema da gestão da responsabilidade social:
 - está em conformidade com as disposições planejadas para a gestão da responsabilidade social, inclusive com os requisitos desta Norma; e
 - tem sido devidamente implementado e mantido;
- b) fornecer informações à Alta Administração sobre os resultados das auditorias.

O programa de auditoria deve ser planejado, estabelecido, implementado e mantido pela organização, considerando a importância das operações envolvidas e os resultados de auditorias anteriores.

Procedimentos de auditoria devem ser estabelecidos, implementados e mantidos para tratar:

- as responsabilidades e requisitos para o planejamento e condução das auditorias, o relato de resultados e a manutenção de registros (ver 3.5.4); e
- a determinação dos critérios, escopo, frequência e métodos de auditoria.

A seleção dos auditores e a execução de auditorias devem assegurar a objetividade e a imparcialidade do processo de auditoria.

3.6.6 Análise pela Alta Administração

A Alta Administração deve analisar o sistema da gestão da responsabilidade social, em intervalos planejados, para assegurar sua contínua pertinência, adequação e eficácia. Essa análise deve incluir a avaliação de oportunidades para melhoria e necessidade de mudanças no sistema da gestão da responsabilidade social, incluindo política da responsabilidade social e objetivos e metas da responsabilidade social.

Os registros (ver 3.5.4) das análises pela Alta Administração devem ser mantidos.

As entradas para a análise devem incluir, entre outras:

- a) resultados das auditorias internas do sistema da gestão da responsabilidade social, das avaliações sobre a conformidade legal e demais avaliações;
- b) comunicação com as partes interessadas, incluindo sugestões e reclamações;
- c) desempenho da responsabilidade social da organização;
- d) situação das ações corretivas e preventivas;
- e) acompanhamento das ações oriundas de análises anteriores pela Alta Administração;
- f) circunstâncias de mudanças, inclusive de requisitos legais e outros associados com os aspectos da responsabilidade social; e
- g) recomendações para melhoria.

As saídas da análise pela Alta Administração devem incluir quaisquer decisões e ações relacionadas a possíveis mudanças na política da responsabilidade social, nos objetivos e metas e em outros elementos do sistema da gestão da responsabilidade social.

Estas saídas da análise devem ser consistentes com o compromisso de melhoria contínua.

Anexo A **(informativo)**

Bibliografia

A.1 Referências bibliográficas

Documentos consultados para elaboração desta Norma:

- [1] ABNT NBR ISO 9000:2000 – Sistemas de gestão da qualidade – Fundamentos e vocabulário
- [2] ABNT NBR ISO 14001:1996 – Sistemas de gestão ambiental – Especificação e diretrizes para uso
- [3] ABNT NBR ISO 19011:2003 – Diretrizes para auditorias de sistema de gestão da qualidade e/ou ambiental
- [4] ABNT ISO/IEC Guia 2:1998 – Normalização e atividades relacionadas – Vocabulário geral
- [5] ABNT ISO/TR 10013:2002 – Diretrizes para a documentação de sistema de gestão da qualidade
- [6] AA1000:1999 – AccountAbility
- [7] SA 8000:2001 – Social Accountability
- [8] Ferramentas de gestão: Indicadores Ethos, Guia de Elaboração de Balanço Social, Matriz de Evidências de Sustentabilidade, Banco de Práticas – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
- [9] Guia de Balanço Social – IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sócio-Econômicas
- [10] Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Report Initiative (GRI)
- [11] Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)

A.2 Documentos bibliográficos

Outros documentos relacionados ao tema desta Norma:

- a) Metas do Milênio da Organização das Nações Unidas (ONU);
- b) Carta da Terra;
- c) Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU);
- d) Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) para Multinacionais da Organização das Nações Unidas (ONU);
- e) Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Anexo B **(informativo)**

Outros termos

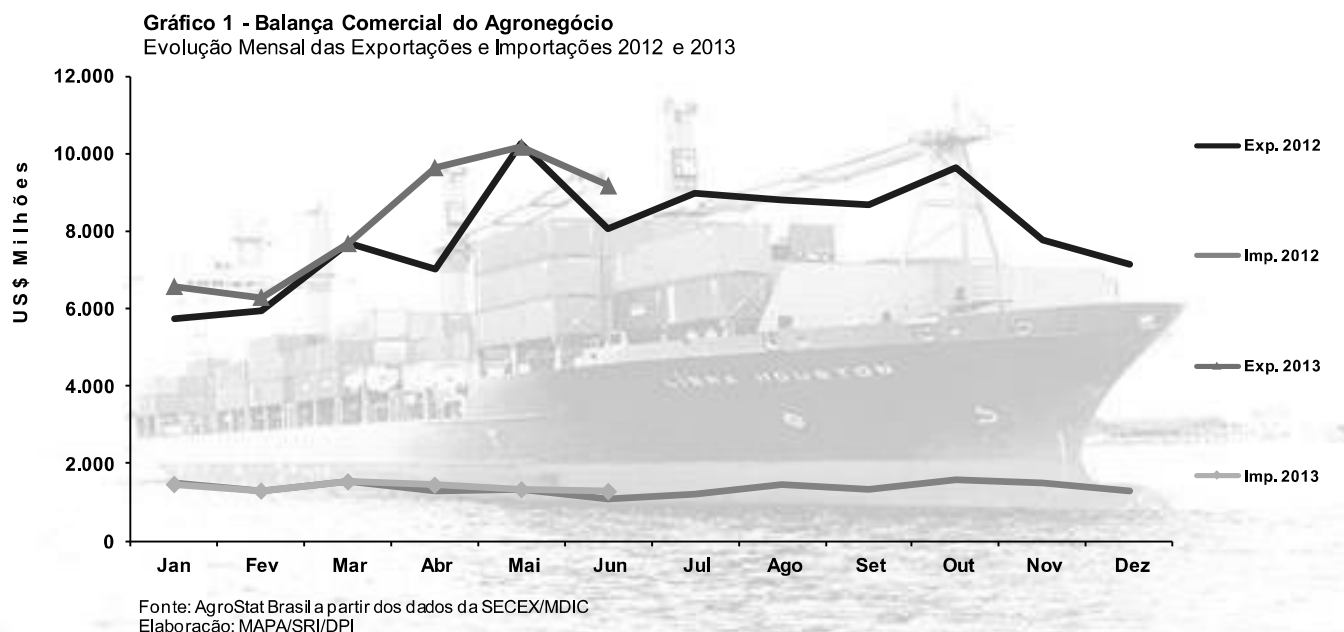
Este anexo apresenta alguns termos e respectivas referências que podem ser consultados para melhor entendimento desta Norma:

- a) ação corretiva: ABNT NBR ISO 9000;
- b) ação preventiva: ABNT NBR ISO 9000;
- c) auditor: ABNT NBR ISO 9000;
- d) auditoria: ABNT NBR ISO 19011;
- e) conformidade: ABNT NBR ISO 9000;
- f) correção: ABNT NBR ISO 9000;
- g) certificação: ABNT ISO/IEC Guia 2;
- h) eficácia: ABNT NBR ISO 9000;
- i) eficiência: ABNT NBR ISO 9000;
- j) evidência objetiva: ABNT NBR ISO 9000;
- k) indicador(es): ABNT NBR ISO 9000;
- l) melhoria contínua: ABNT NBR ISO 9000;
- m) não-conformidade: ABNT NBR ISO 9000;
- n) procedimento: ABNT NBR ISO 9000;
- o) registro: ABNT NBR ISO 9000;
- p) requisito: ABNT NBR ISO 9000.

ANEXO III

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO Secretaria de Relações Internacionais do Agronegócio

Balança Comercial do Agronegócio – Junho/2013



I - Resultados do mês

Em junho de 2013, as exportações brasileiras de produtos do agronegócio atingiram a marca de US\$ 9,18 bilhões ou 43,2% do total exportado pelo País nesse mês. Tal valor representou um crescimento de 13,7% em comparação aos US\$ 8,07 bilhões vendidos no mesmo período do ano anterior. No que se refere às importações, alcançou-se a cifra de 1,28 bilhão, US\$ 204 milhões acima do US\$ 1,07 bilhão registrado em junho de 2012 (+19,0%). Dessa forma, o saldo da balança comercial do agronegócio do mês de junho de 2013 foi de US\$ 7,90 bilhões, resultado US\$ 902 milhões acima do verificado no mesmo período do ano precedente.

Em relação aos setores exportadores, no mês de junho de 2013, o principal destaque foi o complexo soja, responsável por 45,6% das exportações do agronegócio no mês ou US\$ 4,18 bilhões. Tal montante, em comparação aos US\$ 3,31 bilhões comercializados em junho de 2012, representou um crescimento de 26,4%. O principal produto negociado pelo setor foi a soja em grãos, com vendas de US\$ 3,44 bilhões e incremento de 32,6% em comparação a junho de 2012, o que se explica, fundamentalmente, por meio do aumento da quantidade embarcada, que passou de 4,84 milhões de toneladas para 6,50 milhões de toneladas no período (+34,2%). O segundo item do setor, por valor, foi o farelo de soja, com US\$ 618 milhões e variação positiva de 15,6%. Nesse caso, a maior influência para o crescimento das exportações foi a valorização do preço médio à taxa de 12,7%, passando de US\$ 433 por tonelada para US\$ 488 por tonelada. Por último, as vendas de óleo de soja alcançaram o patamar de US\$ 129 milhões, registrando queda de 29,1% em valor, de 18,2% em quantidade e de 13,3% no preço médio do produto.

O segundo principal setor exportador do agronegócio brasileiro no mês de junho foi o setor de carnes, com o valor de US\$ 1,27 bilhão e incremento de 10,0% sobre o US\$ 1,16 bilhão vendido no mesmo mês de 2012. Houve aumento de 2,7% na quantidade comercializada, alcançando-se 483 mil toneladas, e aumento de 7,0% no preço médio praticado (US\$ 2.638 por toneladas ante US\$ 2.465 por tonelada em junho de 2012). O carro chefe do setor foi a carne de frango, com exportações de US\$ 616 milhões (+14,1%) e crescimento de 14,9% no preço médio, enquanto a quantidade embarcada sofreu recuo de 0,7%. As vendas externas de carne bovina também aumentaram (+7,5%), atingindo a cifra de US\$ 488 milhões, graças ao aumento de 14,2% no quantum negociado, que acabou por compensar a queda de 5,9% nos preço médio praticado no mercado internacional. Dentre os principais itens vendidos pelo setor, o único que apresentou queda em valor foi a carne suína, passando de US\$ 108 milhões em junho de 2012 para os atuais US\$ 98 milhões (-9,1%). Tal comportamento pode ser explicado tanto pela diminuição da quantidade vendida (-7,6%) quanto pelo recuo dos preços (-1,7%). Por fim, as exportações de carne de peru totalizaram US\$ 28 milhões e apresentaram incremento em valor (+18,1%), em quantidade (+11,7%) e no preço médio (+5,7%).

O terceiro principal setor no mês foi o complexo sucroalcooleiro, com vendas de US\$ 1,15 bilhão e aumento de 16,0% em comparação aos US\$ 989 milhões exportados no mesmo período do ano anterior. O quantum comercializado cresceu 37,3% e atingiu 2,43 milhões de toneladas. Já o preço médio recuou 15,5%, passando de US\$ 559 por tonelada em junho de 2012 para US\$ 472 por tonelada em junho de 2013. As vendas externas de açúcar alcançaram o montante de US\$ 958 milhões, com um crescimento 8,7% no período. A quantidade negociada aumentou 32,9% e o preço caiu 18,2%. Já as exportações de álcool apresentaram um incremento de 76,7%, atingindo o valor de US\$ 188 milhões, enquanto, em termos de quantidade, registraram aumento de 103,7% em relação a junho do ano anterior, com as 224 mil toneladas enviadas ao mercado externo.

Vale destacar que a soma dos valores das exportações dos três principais setores do agronegócio acima descritos correspondeu, no mês de junho, a 72% do total exportado em produtos do agronegócio pelo Brasil, o que representa um crescimento de 4,4 pontos percentuais em relação aos 67,6% de participação desses mesmos três setores no total vendido em junho de 2012.

Outros setores que se destacaram na pauta exportadora do agronegócio foram: produtos florestais, com vendas de US\$ 783 milhões e crescimento de 1,0%; café, com a soma de US\$ 395 milhões e diminuição de 6,6%; fumo e seus produtos, que totalizou US\$ 382 milhões em vendas e apresentou elevação de 22,7%; e couro e seus produtos, com vendas de US\$ 236 milhões e 4,6% de crescimento.

No que se refere aos valores das importações de itens do agronegócio, devem-se destacar as aquisições de trigo, com US\$ 160 milhões e aumento de 108,6% em comparação aos US\$ 77 milhões importados em junho de 2012. Em seguida, as importações de papel e celulose, que alcançaram a cifra de US\$ 150 milhões e apresentaram leve queda de 0,3%. E, por fim, as aquisições de pescados, que totalizaram US\$ 90 milhões e cresceram 41,1% em relação aos valores adquiridos no mesmo período do ano anterior.

Tabela 1 - Balança Comercial do Agronegócio

Exportações, importações e saldos: Junho/2012 e Junho/2013 (em US\$ mil)

| Setores | Junho/2012 | | | Junho/2013 | | | Var. % | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|
| | Exp | Imp | Saldo | Exp | Imp | Saldo | Exp | Imp |
| PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL | 1.526.281 | 174.659 | 1.351.621 | 1.658.068 | 204.605 | 1.453.463 | 8,6 | 17,1 |
| CARNES | 1.158.212 | 34.242 | 1.123.970 | 1.273.513 | 36.509 | 1.237.004 | 10,0 | 6,6 |
| COUROS, PRODUTOS DE COURO E PELETERIA | 225.792 | 17.154 | 208.638 | 236.257 | 16.208 | 220.049 | 4,6 | -5,5 |
| ANIMAIS VIVOS (EXCETO PESCADOS) | 52.682 | 1.607 | 51.074 | 58.088 | 637 | 57.451 | 10,3 | -60,4 |
| DEMAIS PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL | 52.468 | 17.676 | 34.792 | 54.559 | 21.242 | 33.317 | 4,0 | 20,2 |
| PESCADOS | 21.113 | 63.556 | -42.442 | 22.913 | 89.692 | -66.778 | 8,5 | 41,1 |
| LÁCTEOS | 10.617 | 40.423 | -29.806 | 8.158 | 40.318 | -32.159 | -23,2 | -0,3 |
| PRODUTOS APÍCOLAS | 5.396 | 0 | 5.396 | 4.580 | 0 | 4.580 | -15,1 | - |
| PRODUTOS DE ORIGEM VEGETAL | 6.547.725 | 899.375 | 5.648.350 | 7.521.692 | 1.073.151 | 6.448.541 | 14,9 | 19,3 |
| COMPLEXO SOJA | 3.308.825 | 297 | 3.308.528 | 4.183.184 | 11.463 | 4.171.722 | 26,4 | 3.764,5 |
| COMPLEXO SUCROALCOOLEIRO | 989.257 | 9.407 | 979.850 | 1.147.504 | 18.277 | 1.129.227 | 16,0 | 94,3 |
| PRODUTOS FLORESTAIS | 774.565 | 216.928 | 557.637 | 782.634 | 204.288 | 578.346 | 1,0 | -5,8 |
| CAFÉ | 422.661 | 3.930 | 418.731 | 394.707 | 2.411 | 392.296 | -6,6 | -38,7 |
| FUMO E SEUS PRODUTOS | 311.727 | 1.681 | 310.046 | 382.463 | 6.649 | 375.814 | 22,7 | 295,5 |
| SUCOS | 189.932 | 1.140 | 188.792 | 171.947 | 3.273 | 168.674 | -9,5 | 187,2 |
| CEREAIS, FARINHAS E PREPARAÇÕES | 129.409 | 205.917 | -76.508 | 111.612 | 314.201 | -202.589 | -13,8 | 52,6 |
| DEMAIS PRODUTOS DE ORIGEM VEGETAL | 84.815 | 44.247 | 40.568 | 65.550 | 40.656 | 24.894 | -22,7 | -8,1 |
| FIBRAS E PRODUTOS TÊXTEIS | 102.567 | 113.113 | -10.546 | 63.254 | 102.670 | -39.416 | -38,3 | -9,2 |
| PRODUTOS ALIMENTÍCIOS DIVERSOS | 42.239 | 31.889 | 10.349 | 46.594 | 35.322 | 11.272 | 10,3 | 10,8 |
| FRUTAS (INCLUI NOZES E CASTANHAS) | 59.400 | 58.083 | 1.316 | 46.321 | 56.851 | -10.530 | -22,0 | -2,1 |
| BEBIDAS | 24.675 | 33.919 | -9.244 | 29.338 | 47.923 | -18.585 | 18,9 | 41,3 |
| CACAU E SEUS PRODUTOS | 35.839 | 28.242 | 7.597 | 25.026 | 13.814 | 11.212 | -30,2 | -51,1 |
| PRODUTOS OLEAGINOSOS (EXCLUI SOJA) | 23.747 | 57.383 | -33.636 | 24.531 | 66.855 | -42.324 | 3,3 | 16,5 |
| CHÁ, MATE E ESPECIARIAS | 15.901 | 3.871 | 12.030 | 23.485 | 4.888 | 18.597 | 47,7 | 26,3 |
| RAÇÕES PARA ANIMAIS | 19.244 | 20.549 | -1.304 | 12.643 | 17.367 | -4.723 | -34,3 | -15,5 |
| PRODUTOS HORTÍCOLAS, LEGUMINOSAS, RAÍZES E TUBÉRCULOS | 9.893 | 63.363 | -53.470 | 8.375 | 120.887 | -112.512 | -15,4 | 90,8 |
| PLANTAS VIVAS E PRODUTOS DE FLORICULTURA | 3.029 | 5.416 | -2.387 | 2.522 | 5.356 | -2.834 | -16,7 | -1,1 |
| TOTAL | 8.074.006 | 1.074.034 | 6.999.972 | 9.179.761 | 1.277.756 | 7.902.004 | 13,7 | 19,0 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DP

No que tange às exportações brasileiras do agronegócio, com foco nos blocos econômicos, o principal destaque do mês foi o crescimento de 28,2% das exportações para a Ásia (mais US\$ 987 milhões), o que proporcionou um aumento de participação de 5,6 pontos percentuais em comparação a junho de 2012. Quanto à União Europeia, vale ressaltar que, a partir de 1º de julho, a Croácia passou a ser o 28º Estado-membro do bloco, sendo a primeira vez em que o Parlamento Europeu votou acerca de um Tratado de Adesão, uma nova figura jurídica reconhecida por meio da entrada em vigor do Tratado de Lisboa (2007). Em relação às exportações para a

UE-28, houve incremento de 1,7% (US\$ 1,89 bilhão). Apesar disso, observou-se um decréscimo de participação de 2,4 pontos percentuais. Por fim, destacou-se a variação positiva das exportações destinadas ao NAFTA, que aumentaram 44,6% e atingiram US\$ 780,12 milhões.

Tabela 2 - Exportações do Agronegócio por Blocos Econômicos Selecionados
Junho/2012 e Junho/2013 (em US\$ mil)

| Blocos | Junho | | Var. % 2013/2012 | Participação % | |
|------------------------------|-----------|-----------|---------------------|----------------|------|
| | 2012 | 2013 | | 2012 | 2013 |
| ÁSIA (EXCL. ORIENTE MÉDIO) | 3.499.968 | 4.486.893 | 28,2 | 43,3 | 48,9 |
| UE 28 | 1.858.895 | 1.890.913 | 1,7 | 23,0 | 20,6 |
| NAFTA | 539.646 | 780.115 | 44,6 | 6,7 | 8,5 |
| ORIENTE MÉDIO | 515.058 | 528.051 | 2,5 | 6,4 | 5,8 |
| ÁFRICA (EXCL. ORIENTE MÉDIO) | 642.273 | 498.573 | -22,4 | 8,0 | 5,4 |
| EUROPA ORIENTAL | 340.025 | 378.530 | 11,3 | 4,2 | 4,1 |
| ALADI (EXCL. MERCOSUL) | 385.117 | 369.340 | -4,1 | 4,8 | 4,0 |
| MERCOSUL | 166.325 | 182.320 | 9,6 | 2,1 | 2,0 |
| DEMAIS DA EUROPA OCIDENTAL | 72.239 | 97.508 | 35,0 | 0,9 | 1,1 |
| OCEANIA | 14.654 | 27.401 | 87,0 | 0,2 | 0,3 |
| DEMAIS DA AMÉRICA | 9.440 | 16.799 | 77,9 | 0,1 | 0,2 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

Em relação às vendas do agronegócio por países de destino, houve incremento de 30,3% do valor negociado com a China, que atingiu a marca de US\$ 3,07 bilhões, aumentando a participação chinesa para 33,5% do total das exportações do agronegócio brasileiro no mês de junho. As exportações para os Estados Unidos também apresentaram crescimento bastante expressivo, passando de US\$ 454,02 milhões para US\$ 663,60 milhões (+46,2%). Outros países que se destacaram quanto ao dinamismo das importações de produtos brasileiros foram: Bangladesh (+98,7%); Indonésia (+65,1%); Hong Kong (+61,8%); Emirados Árabes Unidos (+53,3%); e Coreia do Sul (+38,2%).

Tabela 3 - Exportações do Agronegócio por Países
Junho/2012 e Junho/2013 (em US\$ mil)

| Países | Junho | | Var. % 2013/2012 | Participação % | |
|-----------------|------------------|------------------|---------------------|----------------|--------------|
| | 2012 | 2013 | | 2012 | 2013 |
| CHINA | 2.359.718 | 3.073.605 | 30,3 | 29,2 | 33,5 |
| ESTADOS UNIDOS | 454.024 | 663.601 | 46,2 | 5,6 | 7,2 |
| PAISES BAIXOS | 451.032 | 582.191 | 29,1 | 5,6 | 6,3 |
| HONG KONG | 151.941 | 245.804 | 61,8 | 1,9 | 2,7 |
| JAPAO | 254.543 | 235.697 | -7,4 | 3,2 | 2,6 |
| ALEMANHA | 178.459 | 227.905 | 27,7 | 2,2 | 2,5 |
| RUSSIA, FED.DA | 231.005 | 225.692 | -2,3 | 2,9 | 2,5 |
| ESPAÑA | 310.192 | 211.360 | -31,9 | 3,8 | 2,3 |
| ITALIA | 244.821 | 204.155 | -16,6 | 3,0 | 2,2 |
| ARABIA SAUDITA | 177.894 | 176.216 | -0,9 | 2,2 | 1,9 |
| BELGICA | 262.279 | 173.848 | -33,7 | 3,2 | 1,9 |
| COREIA, REP.SUL | 121.080 | 167.311 | 38,2 | 1,5 | 1,8 |
| VENEZUELA | 153.439 | 156.341 | 1,9 | 1,9 | 1,7 |
| REINO UNIDO | 143.420 | 154.642 | 7,8 | 1,8 | 1,7 |
| VIETNA | 114.958 | 141.776 | 23,3 | 1,4 | 1,5 |
| INDONESIA | 80.180 | 132.371 | 65,1 | 1,0 | 1,4 |
| EMIR.ARABES UN. | 82.020 | 125.751 | 53,3 | 1,0 | 1,4 |
| TAILANDIA | 152.948 | 111.660 | -27,0 | 1,9 | 1,2 |
| BANGLADESH | 56.146 | 111.538 | 98,7 | 0,7 | 1,2 |
| EGITO | 124.518 | 110.041 | -11,6 | 1,5 | 1,2 |
| DEMAIS PAÍSES | 1.969.388 | 1.948.256 | -1,1 | 24,4 | 21,2 |
| TOTAL | 8.074.006 | 9.179.761 | 13,7 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

II – Resultados de Janeiro a Junho de 2013

As exportações no primeiro semestre de 2013 atingiram a cifra recorde de US\$ 49,57 bilhões, com crescimento de 10,7% em relação às exportações do primeiro semestre de 2012, que foram de US\$ 44,78. Três produtos possibilitaram esse recorde: o milho, a soja em grão e o açúcar.

As vendas externas de milho passaram de US\$ 469 milhões para US\$ 2,39 bilhões, +409,9% ou um crescimento de US\$ 1,92 bilhão em valor absoluto no semestre. As exportações de soja em grão atingiram US\$ 13,81 bilhões, +15,7% ou um crescimento de US\$ 1,88 bilhão em valor absoluto no semestre. Os embarques de açúcar também tiveram expansão acima da média no primeiro semestre de 2013, chegando a US\$ 5,46 bilhões, +27,0% ou um crescimento de US\$ 1,16 em valor absoluto no semestre.

Os três produtos registraram, conjuntamente, vendas externas de US\$ 21,67 bilhões nos seis primeiros meses de 2013, com expansão de US\$ 4,96 bilhões em relação ao mesmo período de 2012. O aumento das exportações dos três produtos ultrapassou o aumento do valor total das exportações do agronegócio no 1º semestre de 2013, que ficou em US\$ 4,80 bilhões. Dessa forma, a soma dos demais produtos exportados teve queda nas vendas externas, passando de US\$ 28,07 bilhões para US\$ 27,91 bilhões (-US\$ 164 milhões).

É interessante notar que para atingir o aumento de US\$ 4,96 em exportações foi necessária uma expansão de 13,5 milhões de toneladas exportadas de milho, soja e açúcar. Ou seja, os portos nacionais movimentaram 13,5 milhões de toneladas a mais nas vendas externas dos três mencionados produtos no 1º semestre de 2013 comparativamente ao mesmo período de 2012.

Pela ótica dos setores, os cinco principais setores exportadores do agronegócio no primeiro semestre de 2013 foram: complexo soja (US\$ 17,31 bilhões); carnes (US\$ 8,13 bilhões); complexo sucroalcooleiro (US\$ 6,24 bilhões); produtos florestais (US\$ 4,66 bilhões); e cereais, farinhas e preparações (US\$ 3,02 bilhões). Estes cinco setores ampliaram a participação no total exportado do agronegócio, passando de 76,2% do total no 1º semestre de 2012 para 79,4% no 1º semestre de 2013.

A soja em grão, já mencionada como produto com grande contribuição para o aumento das exportações, foi o destaque entre os produtos do complexo soja. As vendas externas do grão subiram 11,7% em volume, passando de 23,37 milhões de toneladas entre janeiro e junho de 2012 e 26,10 milhões de toneladas no mesmo período de 2013. Além do incremento do volume exportado, os preços de exportação também subiram 3,6%. As exportações de farelo de soja tiveram queda de 18,0% em volume, que foi mais que compensada pela elevação do preço de exportação (+24,6%), possibilitando um aumento do valor exportado em 2,1%. Por outro lado, as exportações de óleo de soja tiveram forte queda, diminuindo de US\$ 1,19 bilhão no primeiro semestre de 2012 para US\$ 630 milhões no segundo semestre de 2013 (-47,0%), com queda no volume (-42,8%) e no preço médio (-7,3%).

As vendas externas de carne subiram 8,2% no 1º semestre de 2013, passando de US\$ 7,52 bilhões para US\$ 8,13 bilhões. Houve elevação das vendas de carne de frango (+7,9%) e carne bovina (+14,6%). No entanto, as exportações de carne suína e de peru diminuíram -8,3% e -3,5% respectivamente.

As exportações do complexo sucroalcooleiro subiram de US\$ 4,77 bilhões no 1º semestre de 2012 para US\$ 6,24 bilhões no 1º semestre de 2013 (+30,7%). O açúcar contribuiu com quase 90% das vendas do setor, atingindo US\$ 5,46 bilhões em exportações (+27,0%). Houve uma forte elevação na quantidade exportada de açúcar (+57,3%), embora o preço de exportação tenha declinado 19,3% no período. As exportações de álcool também tiveram forte expansão, passando de US\$ 468 milhões para US\$ 772 milhões no período analisado (+64,9%). Assim como o açúcar, as vendas de álcool subiram muito em quantidade (+93,0%) embora o preço de exportação tenha recuado (-14,5%).

As exportações dos produtos florestais subiram 3,0% no 1º semestre de 2013, chegando a US\$ 4,66 bilhões. As vendas de papel e celulose foram de US\$ 3,46 bilhões (+4,0%), enquanto as vendas de madeiras e suas obras foram de US\$ 1,20 bilhão (+3,3%).

Por fim, os cereais, farinhas e preparações tiveram forte expansão em função, principalmente, do aumento das exportações de milho. O setor registrou vendas externas de US\$ 3,02 bilhões. Somente as vendas de milho foram de US\$ 2,39 bilhões (+409,9%), com expansão do volume embarcado de 1,80 milhões de toneladas para 8,43 milhões de toneladas (+368,4) e elevação dos preços em 8,9%.

As importações de produtos do agronegócio subiram 3,7% no primeiro semestre de 2013, chegando a US\$ 8,32 bilhões. O principal produto importado do agronegócio continuou sendo o trigo, com aquisições de US\$ 1,17 bilhão no 1º semestre, o que significou um aumento de 47,3%. Houve expansão da quantidade importada para 3,44 milhões de toneladas (+8,2%) e, também, elevação dos preços de importação em 36,1%. Outros produtos importantes da pauta importadora do agronegócio foram: papel e celulose (US\$ 912 milhões; -6,2%); pescados (US\$ 716 milhões; +9,6%); borracha natural (US\$ 330 milhões; -6,7%); lácteos (US\$ 246 milhões; -23,0%); e arroz (US\$ 222 milhões; +39,6%).

Tabela 4 - Balança Comercial do Agronegócio

Exportações, importações e saldos: Janeiro-Junho/2012 e Janeiro-Junho/2013 (em US\$ mil)

| Setores | Janeiro-Junho/2012 | | | Janeiro-Junho/2013 | | | Var. % | |
|---|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|-------------------|-------------|------------|
| | Exp | Imp | Saldo | Exp | Imp | Saldo | Exp | Imp |
| PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL | 9.622.494 | 1.388.465 | 8.234.029 | 10.424.395 | 1.425.673 | 8.998.721 | 8,3 | 2,7 |
| CARNES | 7.515.510 | 207.889 | 7.307.621 | 8.132.217 | 222.695 | 7.909.522 | 8,2 | 7,1 |
| COUROS, PRODUTOS DE COURO E PELETERIA | 1.291.360 | 96.744 | 1.194.616 | 1.447.467 | 93.016 | 1.354.451 | 12,1 | -3,9 |
| ANIMAIS VIVOS (EXCETO PESCADOS) | 314.700 | 5.252 | 309.448 | 343.718 | 3.453 | 340.265 | 9,2 | -34,2 |
| DEMAIS PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL | 322.649 | 106.054 | 216.596 | 330.206 | 144.769 | 185.437 | 2,3 | 36,5 |
| PESCADOS | 85.553 | 653.027 | -567.473 | 77.353 | 715.993 | -638.640 | -9,6 | 9,6 |
| LÁCTEOS | 61.072 | 319.141 | -258.069 | 61.579 | 245.747 | -184.168 | 0,8 | -23,0 |
| PRODUTOS APICOLAS | 31.650 | 360 | 31.290 | 31.855 | 0 | 31.855 | 0,6 | -100,0 |
| PRODUTOS DE ORIGEM VEGETAL | 35.154.564 | 6.632.105 | 28.522.460 | 39.147.970 | 6.892.070 | 32.255.900 | 11,4 | 3,9 |
| COMPLEXO SOJA | 15.935.776 | 9.069 | 15.926.707 | 17.313.213 | 53.700 | 17.259.513 | 8,6 | 492,2 |
| COMPLEXO SUCROALCOOLEIRO | 4.771.842 | 366.316 | 4.405.526 | 6.234.691 | 114.632 | 6.120.059 | 30,7 | -68,7 |
| PRODUTOS FLORESTAIS | 4.523.145 | 1.427.738 | 3.095.407 | 4.658.735 | 1.336.560 | 3.322.174 | 3,0 | -6,4 |
| CEREAIS, FARINHAS E PREPARAÇÕES | 1.383.879 | 1.560.960 | -177.081 | 3.017.623 | 1.980.676 | 1.036.948 | 118,1 | 26,9 |
| CAFÉ | 3.171.315 | 20.273 | 3.151.041 | 2.776.364 | 17.082 | 2.759.282 | -12,5 | -15,7 |
| FUMO E SEUS PRODUTOS | 1.331.792 | 18.713 | 1.313.078 | 1.312.416 | 22.506 | 1.289.910 | -1,5 | 20,3 |
| SUCOS | 1.216.646 | 8.203 | 1.208.442 | 1.234.338 | 14.852 | 1.219.486 | 1,5 | 81,0 |
| FIBRAS E PRODUTOS TÊXTEIS | 856.776 | 783.363 | 73.413 | 681.700 | 743.571 | -61.871 | -20,4 | -5,1 |
| DEMAIS PRODUTOS DE ORIGEM VEGETAL | 606.918 | 278.449 | 328.469 | 482.452 | 301.148 | 181.304 | -20,5 | 8,2 |
| FRUTAS (INCLUI NOZES E CASTANHAS) | 368.602 | 368.366 | 237 | 344.522 | 370.472 | -25.950 | -6,5 | 0,6 |
| PRODUTOS ALIMENTÍCIOS DIVERSOS | 255.840 | 183.277 | 72.563 | 246.061 | 213.736 | 32.325 | -3,8 | 16,6 |
| BEBIDAS | 145.729 | 252.431 | -106.702 | 224.362 | 253.075 | -28.712 | 54,0 | 0,3 |
| PRODUTOS OLEAGINOSOS (EXCLUI SOJA) | 137.174 | 463.712 | -326.538 | 159.875 | 427.382 | -267.506 | 16,5 | -7,8 |
| CACAU E SEUS PRODUTOS | 199.663 | 257.959 | -58.297 | 159.419 | 126.674 | 32.745 | -20,2 | -50,9 |
| CHÁ, MATE E ESPECIARIAS | 121.418 | 22.017 | 99.401 | 149.787 | 23.071 | 126.715 | 23,4 | 4,8 |
| RAÇÕES PARA ANIMAIS | 83.782 | 128.092 | -44.311 | 104.287 | 140.612 | -36.325 | 24,5 | 9,8 |
| PRODUTOS HORTÍCOLAS, LEGUMINOSAS, RAÍZES E TUBÉRCULOS | 33.134 | 459.726 | -426.592 | 37.106 | 728.122 | -691.017 | 12,0 | 58,4 |
| PLANTAS VIVAS E PRODUTOS DE FLORICULTURA | 11.134 | 23.440 | -12.306 | 11.020 | 24.199 | -13.179 | -1,0 | 3,2 |
| TOTAL | 44.777.058 | 8.020.570 | 36.756.489 | 49.572.364 | 8.317.743 | 41.254.621 | 10,7 | 3,7 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

As exportações para a Ásia aumentaram de US\$ 17,01 bilhões no 1º semestre de 2012 para US\$ 21,34 bilhões no 1º semestre de 2013. Uma elevação absoluta de US\$ 4,33 bilhões ou 25,5%. Com tal cifra de vendas à Ásia, a participação da região no total exportado do agronegócio atingiu 43% do valor total exportado. Outros blocos econômicos ou regiões geográficas que registraram forte incremento das exportações foram: o NAFTA, que elevou as compras de US\$ 3,20 bilhões para US\$ 4,10 bilhões (+28,0%) e o Oriente Médio, com expansão das compras de US\$ 3,21 bilhões para US\$ 3,91 bilhões (+21,8%). Por outro lado, alguns blocos ou regiões geográficas apresentaram desempenho negativo: União Européia (-4,6%, com US\$ 10,57 em aquisições); África (-8,6%, com US\$ 3,50 bilhões); e Europa Oriental (-7,9%, com US\$ 1,95 bilhões).

Tabela 5 - Exportações do Agronegócio por Blocos Econômicos Selecionados

Janeiro-Junho/2012 e Janeiro-Junho/2013 (em US\$ mil)

| Blocos | Janeiro-Junho | | Var. % 2012/2013 | Participação % | |
|------------------------------|---------------|------------|---------------------|----------------|------|
| | 2012 | 2013 | | 2012 | 2013 |
| ÁSIA (EXCL. ORIENTE MÉDIO) | 17.011.607 | 21.341.890 | 25,5 | 38,0 | 43,1 |
| UE 28 | 11.158.022 | 10.644.591 | -4,6 | 24,9 | 21,5 |
| NAFTA | 3.203.510 | 4.099.270 | 28,0 | 7,2 | 8,3 |
| ORIENTE MÉDIO | 3.214.434 | 3.913.705 | 21,8 | 7,2 | 7,9 |
| ÁFRICA (EXCL. ORIENTE MÉDIO) | 3.832.894 | 3.501.524 | -8,6 | 8,6 | 7,1 |
| ALADI (EXCL. MERCOSUL) | 2.426.029 | 2.441.595 | 0,6 | 5,4 | 4,9 |
| EUROPA ORIENTAL | 2.121.251 | 1.954.389 | -7,9 | 4,7 | 3,9 |
| MERCOSUL | 1.096.988 | 1.139.376 | 3,9 | 2,4 | 2,3 |
| DEMAIS DA EUROPA OCIDENTAL | 442.106 | 421.533 | -4,7 | 1,0 | 0,9 |
| OCEANIA | 106.450 | 107.023 | 0,5 | 0,2 | 0,2 |
| DEMAIS DA AMÉRICA | 60.445 | 69.051 | 14,2 | 0,1 | 0,1 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

As exportações para a China atingiram o montante recorde de US\$ 13,02 bilhões no 1º semestre de 2013, com crescimento de 21,8% em relação aos US\$ 10,69 bilhões exportados no mesmo período de 2012. A elevação das exportações em valor absoluto para a China foi de US\$ 2,33 bilhões, montante que representou 46,9% do aumento total das exportações brasileiras do agronegócio no primeiro semestre. Com tal expansão, a China ultrapassou a União Européia pela primeira vez como maior mercado importador de produtos do agronegócio brasileiro para o 1º semestre do ano.

Outros países asiáticos também registraram forte expansão nas compras, como: Japão (+28,6%, com US\$ 1,80 bilhão em compras); Hong Kong (+26,3%, com US\$ 1,36 bilhão em compras); Coréia do Sul (+91,0%, com US\$ 1,31 em compras); Taiwan (+21,4%, com US\$ 595 milhões em compras); e Indonésia (+100,0%, com US\$ 560 milhões em compras).

Além dos países asiáticos, foram destaque dentre as principais nações importadoras do agronegócio brasileiro: Estados Unidos (+29,9%, importando US\$ 3,50 bilhões); Países Baixos (+22,5%, importando US\$ 3,40 bilhões); Arábia Saudita (+13,6%, importando US\$ 1,31 bilhão); Venezuela (+2,8%, importando US\$ 1,02 bilhão); Emirados Árabes Unidos (+38,3%, importando US\$ 900 milhões); e Irã (+25,1%, importando US\$ 522 milhões).

Convém registrar a queda das exportações para diversos países da União Europeia: Espanha (-25,5%); Alemanha (-18,2%); França (-17,9%); Reino Unido (-12,5%); Bélgica (-10,8%); e Itália (-1,7%).

Tabela 6 - Exportações do Agronegócio por Países

Janeiro-Junho/2012 e Janeiro-Junho/2013 (em US\$ mil)

| Países | Janeiro-Junho | | Var. % 2012/2013 | Participação % | |
|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------------|--------------|
| | 2012 | 2013 | | 2012 | 2013 |
| CHINA | 10.692.889 | 13.018.838 | 21,8 | 23,9 | 26,3 |
| ESTADOS UNIDOS | 2.692.460 | 3.497.053 | 29,9 | 6,0 | 7,1 |
| PAISES BAIXOS | 2.781.714 | 3.406.311 | 22,5 | 6,2 | 6,9 |
| JAPAO | 1.402.022 | 1.802.604 | 28,6 | 3,1 | 3,6 |
| RUSSIA, FED. DA | 1.529.067 | 1.380.210 | -9,7 | 3,4 | 2,8 |
| HONG KONG | 1.076.879 | 1.359.775 | 26,3 | 2,4 | 2,7 |
| COREIA, REP. SUL | 686.793 | 1.312.115 | 91,0 | 1,5 | 2,6 |
| ARABIA SAUDITA | 1.151.030 | 1.307.553 | 13,6 | 2,6 | 2,6 |
| ALEMANHA | 1.448.490 | 1.185.350 | -18,2 | 3,2 | 2,4 |
| ITALIA | 1.180.221 | 1.159.906 | -1,7 | 2,6 | 2,3 |
| BELGICA | 1.238.991 | 1.105.140 | -10,8 | 2,8 | 2,2 |
| VENEZUELA | 992.081 | 1.019.648 | 2,8 | 2,2 | 2,1 |
| ESPANHA | 1.298.900 | 967.459 | -25,5 | 2,9 | 2,0 |
| EMIR. ARABES UN. | 650.811 | 900.154 | 38,3 | 1,5 | 1,8 |
| REINO UNIDO | 954.999 | 835.820 | -12,5 | 2,1 | 1,7 |
| FRANCA | 916.471 | 752.259 | -17,9 | 2,0 | 1,5 |
| EGITO | 729.291 | 678.130 | -7,0 | 1,6 | 1,4 |
| TAIWAN (FORMOSA) | 490.016 | 595.018 | 21,4 | 1,1 | 1,2 |
| ARGENTINA | 602.663 | 588.972 | -2,3 | 1,3 | 1,2 |
| INDONESIA | 280.163 | 560.308 | 100,0 | 0,6 | 1,1 |
| DEMAIS PAÍSES | 11.981.107 | 12.139.740 | 1,3 | 26,8 | 24,5 |
| TOTAL | 44.777.058 | 49.572.364 | 10,7 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

III – Resultados acumulados em 12 meses (Julho/2012 a Junho/2013)

Nos últimos doze meses as exportações brasileiras do agronegócio somaram a cifra recorde de US\$ 100,61 bilhões. As importações, por sua vez, alcançaram US\$ 16,70 bilhões, o que resultou em um superávit também recorde de US\$ 83,91 bilhões da balança do setor. As exportações do agronegócio foram responsáveis por 41,9% do total das vendas externas brasileiras no período, que foram de US\$ 239,88 bilhões. Em relação aos doze meses anteriores houve crescimento de 4,2% nas exportações e queda de 2,5% nas importações.

Os produtos de origem vegetal foram os que mais contribuíram para o crescimento de US\$ 4,04 bilhões nas exportações do agronegócio no período. Somente o milho, o farelo de soja e o álcool apresentaram incremento de US\$ 4,80 bilhões, US\$ 1,05 bilhão e US\$ 906,60 milhões, respectivamente. Entre os produtos de origem vegetal, a carne bovina foi o produto que mais contribuiu para o crescimento, com expansão, em valor, de US\$ 730,65 milhões.

Em termos de valor exportado, o principal setor foi o complexo soja, com US\$ 27,49 bilhões. As vendas do grão foram de US\$ 19,32 bilhões, o que representou queda de 0,6% em relação aos doze meses anteriores. A queda em valor resulta da diminuição de 6,8% na quantidade embarcada, que não foi compensada pelo aumento de 6,6% no preço médio. As vendas externas do farelo somaram US\$ 6,66 bilhões, representando expansão de 18,8% em valor. Ao contrário do grão, contudo, a queda no *quantum* exportado de farelo (-9,0%) foi compensada pelo aumento do preço do produto em 30,5%. As vendas de óleo de soja, por outro lado, sofreram redução de 34,6% em valor (de US\$ 2,31 bilhões para US\$ 1,51 bilhão), em função da queda de 31,6% na quantidade e 4,3% no preço.

O complexo sucroalcooleiro ocupou a segunda posição, somando US\$ 16,51 bilhões. Desse montante, 84,8% correspondeu às vendas de açúcar, que alcançaram 14,01 bilhões. Houve aumento no valor das vendas do produto em função da expansão na quantidade embarcada (+21,9%), visto que o preço sofreu redução de 16,9%. As vendas de álcool tiveram crescimento de 57,3% no período (de US\$ 1,58 bilhão para US\$ 2,49 bilhões), decorrente da ampliação do *quantum* em 81,0%, compensando a queda de 13,1% na cotação do produto.

As vendas externas de carnes alcançaram US\$ 16,35 bilhões. A carne de frango foi o principal produto em vendas do setor (US\$ 7,49 bilhões e 3,64 milhões de toneladas), seguida da carne bovina (US\$ 6,13 bilhões e 1,37 milhão de toneladas) e da carne suína (US\$ 1,43 bilhão e 548,49 mil toneladas). As vendas de carne de frango foram 0,3% superiores, em valor, e 4,9% maiores no preço, apesar da queda de 4,4% no *quantum*. A carne bovina registrou expansão em valor e quantidade (17,7% e 27,8%, respectivamente), a despeito da queda de preço em 7,9%.

Na quarta posição do *ranking* estão os produtos florestais, cujas exportações foram de US\$ 9,2 bilhões. As exportações de papel e celulose corresponderam a US\$ 6,79 bilhões, ou seja, 73,8% do total das vendas do setor. Foram exportados, também, 2,40 bilhões madeiras e sua obras, o que representou crescimento de 1,4% sobre os doze meses anteriores.

Destacaram-se ainda as vendas do setor de cereais, farinhas e preparações, somando 8,31 bilhões, das quais, 86,8% corresponderam às vendas de milho. As exportações do produto alcançaram as cifras recordes de US\$ 7,21 bilhões e 26,40 milhões de toneladas no período. Houve crescimento de 198,9% em valor, em função do aumento da quantidade embarcada em 211,5%, compensando a queda do preço médio em 4,1%.

Os cinco setores destacados somaram US\$ 77,86 bilhões em exportações, o que representou 77,4% das vendas externas do setor no período. Cabe ressaltar que nos doze meses anteriores a soma das exportações dos cinco principais setores representou 78,4% das vendas do setor.

Os principais produtos do agronegócio importados entre julho de 2012 e junho de 2013 foram: trigo (US\$ 2,13 bilhões), papel e celulose (US\$ 1,89 bilhão), pescados (US\$ 1,30 bilhão), lácteos (US\$ 564,89 milhões) e borracha natural (US\$ 638,64 milhões).

Tabela 7 - Balança Comercial do Agronegócio

Exportações, importações e saldos: Julho/2011 - Junho/2012 e Julho/2012 - Junho/2013 (em US\$ mil)

| Setores | Julho/2011 - Junho/2012 | | | Julho/2012 - Junho/2013 | | | Var. % | |
|---|-------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|------------|-------------|
| | Exp | Imp | Saldo | Exp | Imp | Saldo | Exp | Imp |
| PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL | 19.895.871 | 2.788.663 [¶] | 17.107.208 | 20.833.315 | 2.786.983 | 18.046.332 | 4,7 | -0,1 |
| CARNES | 15.644.610 | 433.533 | 15.211.077 | 16.352.390 | 470.597 | 15.881.793 | 4,5 | 8,5 |
| COURO, PRODUTOS DE COURO E PELETERIA | 2.607.564 | 200.877 | 2.406.687 | 2.779.824 | 182.440 | 2.597.384 | 6,6 | -9,2 |
| ANIMAIS VIVOS (EXCETO PESCADOS) | 582.726 | 11.121 | 571.605 | 671.586 | 8.541 | 663.044 | 15,2 | -23,2 |
| DEMAIS PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL | 638.006 | 211.655 | 426.351 | 649.306 | 262.510 | 386.796 | 1,8 | 24,0 |
| PESCADOS | 232.782 | 1.272.561 | -1.039.779 | 201.844 | 1.297.772 | -1.095.929 | -13,3 | 2,0 |
| LÁCTEOS | 125.706 | 658.556 | -532.851 | 120.139 | 564.889 | -444.750 | -4,4 | -14,2 |
| PRODUTOS APÍCOLAS | 64.478 | 360 | 64.118 | 58.227 | 234 | 57.993 | -9,7 | -35,0 |
| PRODUTOS DE ORIGEM VEGETAL | 76.675.351 | 14.340.258 [¶] | 62.335.094 | 79.776.168 | 13.917.017 | 65.859.151 | 4,0 | -3,0 |
| COMPLEXO SOJA | 27.365.787 | 22.898 | 27.342.889 | 27.491.564 | 201.283 | 27.290.282 | 0,5 | 779,0 |
| COMPLEXO SUCROALCOOLEIRO | 15.420.982 | 915.967 | 14.505.014 | 16.507.435 | 208.837 | 16.298.598 | 7,0 | -77,2 |
| PRODUTOS FLORESTAIS | 9.377.549 | 3.108.396 | 6.269.153 | 9.203.074 | 2.726.980 | 6.476.094 | -1,9 | -12,3 |
| CEREAIS, FARINHAS E PREPARAÇÕES | 3.864.466 | 3.329.806 | 534.660 | 8.308.050 | 3.771.087 | 4.536.963 | 115,0 | 13,3 |
| CAFÉ | 7.943.467 | 47.679 | 7.895.788 | 6.067.706 | 38.597 | 6.029.108 | -23,6 | -19,0 |
| FUMO E SEUS PRODUTOS | 3.105.272 | 39.221 | 3.066.051 | 3.237.612 | 45.244 | 3.192.368 | 4,3 | 15,4 |
| SUCOS | 2.623.934 | 18.909 | 2.605.025 | 2.469.156 | 28.041 | 2.441.115 | -5,9 | 48,3 |
| FIBRAS E PRODUTOS TÊXTEIS | 2.650.313 | 1.761.763 | 888.550 | 2.440.517 | 1.558.429 | 882.087 | -7,9 | -11,5 |
| DEMAIS PRODUTOS DE ORIGEM VEGETAL | 1.229.268 | 547.246 | 682.022 | 936.069 | 597.049 | 339.021 | -23,9 | 9,1 |
| FRUTAS (INCLUI NOZES E CASTANHAS) | 953.084 | 884.780 | 68.304 | 885.546 | 857.695 | 27.851 | -7,1 | -3,1 |
| PRODUTOS ALIMENTÍCIOS DIVERSOS | 564.049 | 370.606 | 193.443 | 513.556 | 422.355 | 91.202 | -9,0 | 14,0 |
| BEBIDAS | 313.015 | 626.554 | -313.539 | 433.286 | 610.047 | -176.761 | 38,4 | -2,6 |
| CAÇAU E SEUS PRODUTOS | 404.705 | 401.990 | 2.715 | 338.861 | 259.699 | 79.162 | -16,3 | -35,4 |
| PRODUTOS OLEAGINOSOS (EXCLUI SOJA) | 283.821 | 974.050 | -690.229 | 328.093 | 926.394 | -598.301 | 15,6 | -4,9 |
| CHÁ, MATE E ESPECIARIAS | 303.246 | 47.874 | 255.372 | 314.805 | 43.576 | 271.229 | 3,8 | -9,0 |
| RAÇÕES PARA ANIMAIS | 160.039 | 243.109 | -83.070 | 189.070 | 256.002 | -66.932 | 18,1 | 5,3 |
| PRODUTOS HORTÍCOLAS, LEGUMINOSAS, RAÍZES E TUBÉRCULOS | 86.308 | 959.389 | -873.082 | 85.808 | 1.324.888 | -1.239.080 | -0,6 | 38,1 |
| PLANTAS VIVAS E PRODUTOS DE FLORICULTURA | 26.045 | 40.018 | -13.973 | 25.959 | 40.814 | -14.855 | -0,3 | 2,0 |
| TOTAL | 96.571.223 | 17.128.921 [¶] | 79.442.302 | 100.609.484 | 16.704.000 | 83.905.483 | 4,2 | -2,5 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SR/DPI

Entre os blocos econômicos e regiões geográficas, a Ásia foi o principal destino das exportações brasileiras do agronegócio do Brasil. O bloco comprou US\$ 38,57 bilhões em produtos do setor, sendo também o que mais contribuiu para o crescimento nas vendas externas brasileiras no período. Como resultado, a participação do bloco passou de 35,9% para 38,3%.

Em seguida destacou-se a União Europeia, que importou US\$ 22,14 bilhões do agronegócio brasileiro. Houve, porém, queda de 5,1% nas exportações brasileiras para o bloco em relação aos doze meses anteriores, de modo que a participação sofreu redução de mais de 2 pontos percentuais.

Destaca-se, ainda, a expansão das exportações para os países do Oriente Médio em US\$ 947,22 milhões e a queda de US\$ 459,49 milhões nas vendas brasileiras para os países da África (excluindo países do Oriente Médio).

Tabela 8 - Exportações do Agronegócio por Blocos Econômicos Selecionados

Julho/2011 - Junho/2012 e Julho/2012 - Junho/2013 (em US\$ mil)

| Blocos | Julho/2011 - Junho/2012 | Julho/2012 - Junho/2013 | Var. % 2013/2012 | Participação % | |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------|----------------|------|
| | | | | 2012 | 2013 |
| ÁSIA (EXCL. ORIENTE MÉDIO) | 34.667.325 | 38.572.726 | 11,3 | 35,9 | 38,3 |
| UE 28 | 23.321.210 | 22.139.165 | -5,1 | 24,1 | 22,0 |
| NAFTA | 7.990.222 | 9.165.354 | 14,7 | 8,3 | 9,1 |
| ORIENTE MÉDIO | 8.145.841 | 9.093.056 | 11,6 | 8,4 | 9,0 |
| ÁFRICA (EXCL. ORIENTE MÉDIO) | 8.797.633 | 8.338.144 | -5,2 | 9,1 | 8,3 |
| ALADI (EXCL. MERCOSUL) | 5.491.276 | 5.219.801 | -4,9 | 5,7 | 5,2 |
| EUROPA ORIENTAL | 3.882.997 | 4.037.861 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| MERCOSUL | 2.433.525 | 2.329.784 | -4,3 | 2,5 | 2,3 |
| DEMAIS DA EUROPA OCIDENTAL | 1.078.623 | 1.070.890 | -0,7 | 1,1 | 1,1 |
| OCEANIA | 260.232 | 239.226 | -8,1 | 0,3 | 0,2 |
| DEMAIS DA AMÉRICA | 121.101 | 152.406 | 25,9 | 0,1 | 0,2 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

No que se refere aos países de destinos das exportações do agronegócio brasileiro, a China ocupou a primeira posição no *ranking*. Foram exportados US\$ 20,30 bilhões, o que representa crescimento de 3,8% em relação ao período anterior. A participação do país nas exportações brasileiras do agronegócio se manteve praticamente estável, (de 20,3% para 20,2%).

Cabe ressaltar, no entanto, que o país que mais contribuiu para o crescimento das exportações brasileiras foi a Coreia do Sul, com aumento de US\$ 1,21 bilhão nas compras no período (principalmente em função das vendas de milho, que foi o principal produto do agronegócio exportado pelo Brasil para esse mercado). O segundo país que se destacou nesse aspecto foram os Estados Unidos, pois o crescimento das exportações brasileiras do setor ao país foi de US\$ 1,15 bilhão.

Tabela 9 - Exportações do Agronegócio por Países

Julho/2011 - Junho/2012 e Julho/2012 - Junho/2013 (em US\$ mil)

| Países | Julho/2011 - Junho/2012 | Julho/2012 - Junho/2013 | Var. % 2013/2012 | Participação % | |
|------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------|----------------|--------------|
| | | | | 2012 | 2013 |
| CHINA | 19.565.210 | 20.301.230 | 3,8 | 20,3 | 20,2 |
| PAISES BAIXOS | 5.976.395 | 6.748.228 | 12,9 | 6,2 | 6,7 |
| ESTADOS UNIDOS | 6.682.297 | 7.833.028 | 17,2 | 6,9 | 7,8 |
| RUSSIA, FED. DA | 2.650.366 | 2.755.614 | 4,0 | 2,7 | 2,7 |
| ALEMANHA | 3.256.885 | 2.858.195 | -12,2 | 3,4 | 2,8 |
| ITALIA | 2.381.056 | 2.277.996 | -4,3 | 2,5 | 2,3 |
| VENEZUELA | 2.500.293 | 2.191.121 | -12,4 | 2,6 | 2,2 |
| BELGICA | 2.610.827 | 2.330.134 | -10,8 | 2,7 | 2,3 |
| JAPAO | 3.446.518 | 3.938.846 | 14,3 | 3,6 | 3,9 |
| INDIA | 682.918 | 1.038.705 | 52,1 | 0,7 | 1,0 |
| REINO UNIDO | 2.020.898 | 1.743.600 | -13,7 | 2,1 | 1,7 |
| HONG KONG | 2.193.968 | 2.399.224 | 9,4 | 2,3 | 2,4 |
| IRA REP. ISL. DO | 1.663.307 | 2.270.019 | 36,5 | 1,7 | 2,3 |
| ARABIA SAUDITA | 2.542.545 | 2.606.778 | 2,5 | 2,6 | 2,6 |
| FRANCA | 1.864.788 | 1.681.127 | -9,8 | 1,9 | 1,7 |
| ESPAÑHA | 2.457.269 | 1.858.076 | -24,4 | 2,5 | 1,8 |
| COREIA, REP. SUL | 1.608.174 | 2.821.652 | 75,5 | 1,7 | 2,8 |
| EMIR. ARABES UN. | 1.566.125 | 1.873.000 | 19,6 | 1,6 | 1,9 |
| ARGENTINA | 1.376.828 | 1.242.193 | -9,8 | 1,4 | 1,2 |
| EGITO | 2.051.800 | 2.106.058 | 2,6 | 2,1 | 2,1 |
| DEMAIS PAÍSES | 27.472.756 | 27.734.660 | 1,0 | 28,4 | 27,6 |
| TOTAL | 96.571.223 | 100.609.484 | 4,2 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: AgroStat Brasil a partir dos dados da SECEX/MDIC

Elaboração: MAPA/SRI/DPI

NOTA METODOLÓGICA

A classificação de produtos do agronegócio utilizada nesta nota foi atualizada de acordo com a Resolução CAMEX N° 94, de 8/12/2012, que alterou a Nomenclatura Comum do MERCOSUL – NCM para adaptação às modificações do Sistema Harmonizado (SH - 2012). Ademais, esta classificação de produtos do agronegócio está atualizada até a Resolução CAMEX N° 15, de 29/02/2012.

A Balança Comercial do Agronegócio utiliza uma classificação dos produtos do agronegócio que reúne 2.867 NCM's em 25 setores. Essa é a mesma classificação utilizada no AGROSTAT BRASIL - base de dados *on line* que oferece uma visão detalhada e atualizada das exportações e importações brasileiras do agronegócio. Mais informações da metodologia e classificação podem ser consultadas no site: agrostat.agricultura.gov.br

MAPA/SRI/DPI
04/04/2012

ANEXO IV



Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo - DETRAE

QUADRO GERAL DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - SIT/SRTE 1995 a 2012

| Ano | N.º Operações | N.º de estabelecimentos inspecionados | Trabalhadores Resgatados | Pagamento de Indenização | Als Lavrados |
|--------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| 2012 | 141 | 255 | 2.750 | 9.676.387,36 | 3.753 |
| 2011 | 170 | 341 | 2.485 | 6.159.707,42 | 4.493 |
| 2010 | 142 | 310 | 2.628 | 8.786.424,89 | 3.976 |
| 2009 | 156 | 350 | 3.769 | 5.908.897,07 | 4.535 |
| 2008 | 158 | 301 | 5.016 | 9.011.762,84 | 4.892 |
| 2007 | 116 | 206 | 5.999 | 9.914.276,59 | 3.139 |
| 2006 | 109 | 209 | 3.417 | 6.299.650,53 | 2.772 |
| 2005 | 85 | 189 | 4.348 | 7.820.211,26 | 2.286 |
| 2004 | 72 | 276 | 2.887 | 4.905.613,13 | 2.465 |
| 2003 | 67 | 188 | 5.223 | 6.085.918,49 | 1.433 |
| 2002 | 30 | 85 | 2.285 | 2.084.406,41 | 621 |
| 2001 | 29 | 149 | 1.305 | 957.936,46 | 796 |
| 2000 | 25 | 88 | 516 | 472.849,69 | 522 |
| 1999 | 19 | 56 | 725 | ND | 411 |
| 1998 | 17 | 47 | 159 | ND | 282 |
| 1997 | 20 | 95 | 394 | ND | 796 |
| 1996 | 26 | 219 | 425 | ND | 1.751 |
| 1995 | 11 | 77 | 84 | ND | 906 |
| TOTAL | 1393 | 3.441 | 44.415 | 78.084.042,14 | 39.829 |

ND - Não disponível (Dados não computados a época)

Atualizado em 27/5/2013

Fonte: Relatórios Específicos de Fiscalização Para Erradicação do Trabalho Escravo

LEGENDA:

Operações: constitui-se na ação de uma equipe formada por auditores fiscais do trabalho, procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), agentes da polícia federal (eventualmente, delegado) e motoristas, com vistas a verificar in loco denúncia de prática de trabalho análogo a de escravo. A operação também pode ser impulsionada a partir do planejamento interno do MTE. Uma operação pode abranger a fiscalização de um ou mais estabelecimentos.

Trabalhador resgatado: refere-se ao trabalhador encontrado em situação análoga a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante.

Pagamento de Indenização: trata-se das verbas salariais devidas ao empregado, cujo pagamento no curso da ação fiscal é decorrente do rompimento do contrato de trabalho por causa dada pelo empregador. Compreende saldo de salários, de férias, décimo terceiro (gratificação natalina), entre outros. Não se confunde com as multas impostas pela auditoria trabalhista ou com as indenizações por danos morais propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Autos de infração lavrados: documento fiscal imposto ao empregador em virtude de infração à legislação trabalhista. Cada auto de infração dará início a processo administrativo com duplo grau recursal, que ao final, declarado subsistente, redundará na imposição de multa pecuniária.

**QUADRO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA
ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - SIT/ SRTE
2008**

| UF | N.º Operações | N.º de Fazendas Fiscalizadas | Trabalhadores Resgatados | Pagamento de Indenização | Als Lavrados |
|--------------|---------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| AL | 1 | 3 | 656 | 330.309,05 | 182 |
| AM | 6 | 8 | 85 | 244.837,94 | 127 |
| AP | 1 | 3 | 0 | 0,00 | 19 |
| BA | 6 | 8 | 106 | 180.295,62 | 66 |
| CE | 2 | 2 | 192 | 137.641,71 | 134 |
| ES | 1 | 2 | 89 | 152.343,42 | 41 |
| GO | 7 | 7 | 867 | 1.476.705,81 | 337 |
| MA | 7 | 10 | 99 | 102.609,76 | 175 |
| MG | 15 | 27 | 229 | 198.789,85 | 336 |
| MS | 10 | 14 | 236 | 504.364,03 | 150 |
| MT | 29 | 58 | 578 | 1.983.869,52 | 893 |
| PA | 35 | 83 | 811 | 2.144.599,79 | 1186 |
| PE | 2 | 4 | 309 | 7.016,22 | 165 |
| PI | 6 | 7 | 129 | 223.839,33 | 52 |
| PR | 8 | 21 | 155 | 398.380,31 | 484 |
| RJ | 1 | 1 | 46 | 82.348,25 | 9 |
| RN | 1 | 1 | 7 | 4.108,93 | 7 |
| RO | 0 | 2 | 28 | 112.744,04 | 50 |
| RS | 1 | 1 | 4 | 23.484,06 | 9 |
| SC | 6 | 16 | 140 | 205.925,56 | 218 |
| SP | 5 | 6 | 172 | 341.676,16 | 89 |
| TO | 8 | 17 | 78 | 155.873,48 | 163 |
| TOTAL | 158 | 301 | 5.016 | 9.011.762,84 | 4.892 |

Atualizado em 23/06/2009

Fonte: Relatórios Específicos de Fiscalização Para Erradicação do Trabalho Escravo

QUADRO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - SI T/ SRTE 2009

| UF | N.º Operações | N.º de estabelecimentos inspecionados | Trabalhadores Resgatados | Pagamento de Indenização | Als Lavrados |
|--------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| AC | 5 | 5 | 14 | 10.743,07 | 60 |
| BA | 7 | 12 | 285 | 52.281,77 | 151 |
| CE | 1 | 1 | 20 | 24.891,80 | 17 |
| ES | 5 | 9 | 99 | 100.354,60 | 131 |
| GO | 14 | 37 | 328 | 766.758,13 | 841 |
| MA | 10 | 26 | 161 | 219.533,75 | 322 |
| MG | 8 | 8 | 421 | 1.040.523,45 | 182 |
| MS | 3 | 5 | 22 | 0,00 | 99 |
| MT | 23 | 57 | 308 | 656.807,52 | 403 |
| PA | 28 | 68 | 326 | 611.165,90 | 793 |
| PE | 7 | 10 | 419 | 787.128,04 | 294 |
| PI | 1 | 1 | 11 | 0,00 | 6 |
| PR | 15 | 47 | 227 | 405.153,10 | 492 |
| RJ | 3 | 5 | 521 | 288.041,68 | 113 |
| RO | 5 | 6 | 74 | 175.084,22 | 47 |
| RR | 1 | 1 | 26 | 46.495,58 | 16 |
| RS | 2 | 4 | 18 | 47.549,25 | 60 |
| SC | 7 | 11 | 98 | 134.852,90 | 206 |
| SP | 2 | 6 | 38 | 73.538,49 | 62 |
| TO | 9 | 31 | 353 | 467.993,82 | 240 |
| TOTAL | 156 | 350 | 3.769 | 5.908.897,07 | 4.535 |

Atualizado em 23/02/2010

LEGENDA:

Operações: constitui-se na ação de uma equipe formada por auditores fiscais do trabalho, procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), agentes da polícia federal (eventualmente, delegado) e motoristas, com vistas a verificar in loco denúncia de prática de trabalho análogo a de escravo. A operação também pode ser impulsionada a partir do planejamento interno do MTE. Uma operação pode abranger a fiscalização de um ou mais estabelecimentos.

Trabalhadores cujos contratos foram formalizados no curso da ação fiscal: refere-se ao número de trabalhadores sem CTPS assinada e que, no curso da ação fiscal, tiveram o seu contrato formalizado. Esse número nem sempre corresponderá exatamente ao número de resgatados, pois alguns trabalhadores podem ser encontrados, no mesmo estabelecimento, em situação de irregularidade trabalhista e não reduzidos à condição análoga a de escravos. Existe ainda a hipótese de os trabalhadores possuírem a CTPS assinada e mesmo assim estarem submetidos à condição que caracteriza o trabalho análogo a de escravo.

Trabalhador resgatado: refere-se ao trabalhador encontrado em situação análoga a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante.

Pagamento de Indenização: trata-se das verbas salariais devidas ao empregado, cujo pagamento no curso da ação fiscal é decorrente do rompimento do contrato de trabalho por causa dada pelo empregador. Compreende saldo de salários, de férias, décimo terceiro (gratificação natalina), entre outros. Não se confunde com as multas impostas pela auditoria trabalhista ou com as indenizações por danos morais propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Autos de infração lavrados: documento fiscal imposto ao empregador em virtude de infração à legislação trabalhista. Cada auto de infração dará início a processo administrativo com duplo grau recursal, que ao final, declarado subsistente, redundará na imposição de multa pecuniária.

**QUADRO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADIÇÃO DO
 TRABALHO ESCRAVO - SIT/ SRTE
 2010**

| UF | N.º Operações | N.º de estabelecimentos inspecionados | Trabalhadores cujos contratos foram formalizados no curso da ação fiscal | Trabalhadores Resgatados | Pagamento de Indenização | Als Lavrados |
|--------------|---------------|---------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------|
| AC | 1 | 1 | 8 | 8 | 16.341,58 | 12 |
| AM | 2 | 5 | 33 | 28 | 377.136,33 | 49 |
| BA | 5 | 15 | 134 | 101 | 270.482,62 | 121 |
| ES | 4 | 5 | 59 | 107 | 162.615,76 | 59 |
| GO | 11 | 25 | 314 | 343 | 1.036.120,14 | 403 |
| MA | 7 | 9 | 58 | 119 | 164.250,82 | 159 |
| MG | 18 | 20 | 350 | 511 | 2.938.499,68 | 630 |
| MS | 1 | 1 | 7 | 8 | 9.195,39 | 9 |
| MT | 20 | 41 | 195 | 122 | 350.269,43 | 355 |
| PA | 33 | 110 | 742 | 559 | 1.840.554,89 | 1103 |
| PB | 1 | 1 | 27 | 27 | 25.372,00 | 20 |
| PE | 1 | 1 | 100 | 0 | 0,00 | 9 |
| PI | 3 | 3 | 24 | 20 | 31.085,22 | 36 |
| PR | 6 | 26 | 131 | 120 | 244.898,59 | 325 |
| RO | 5 | 7 | 43 | 37 | 108.115,53 | 75 |
| RJ | 3 | 3 | 34 | 58 | 39.466,49 | 24 |
| RS | 1 | 1 | 26 | 24 | 25.714,44 | 13 |
| SC | 9 | 17 | 197 | 253 | 399.780,90 | 221 |
| SP | 8 | 8 | 214 | 91 | 510.654,09 | 172 |
| TO | 4 | 10 | 49 | 92 | 235.870,99 | 187 |
| TOTAL | 143 | 309 | 2.745 | 2.628 | 8.786.424,89 | 3.982 |

Atualizado em 16/02/2011

Fonte: Relatórios Específicos de Fiscalização Para Erradicação do Trabalho Escravo

LEGENDA:

Operações: constitui-se na ação de uma equipe formada por auditores fiscais do trabalho, procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), agentes da polícia federal (eventualmente, delegado) e motoristas, com vistas a verificar in loco denúncia de prática de trabalho análogo a de escravo. A operação também pode ser impulsionada a partir do planejamento interno do MTE. Uma operação pode abranger a fiscalização de um ou mais estabelecimentos.

Trabalhadores cujos contratos foram formalizados no curso da ação fiscal: refere-se ao número de trabalhadores sem CTPS assinada e que, no curso da ação fiscal, tiveram o seu contrato formalizado. Esse número nem sempre corresponderá exatamente ao número de resgatados, pois alguns trabalhadores podem ser encontrados, no mesmo estabelecimento, em situação de irregularidade trabalhista e não reduzidos à condição análoga a de escravos. Existe ainda a hipótese de os trabalhadores possuírem a CTPS assinada e mesmo assim estarem submetidos à condição que caracteriza o trabalho análogo a de escravo.

Trabalhador resgatado: refere-se ao trabalhador encontrado em situação análoga a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante.

Pagamento de Indenização: trata-se das verbas salariais devidas ao empregado, cujo pagamento no curso da ação fiscal é decorrente do rompimento do contrato de trabalho por causa dada pelo empregador. Compreende saldo de salários, de férias, décimo terceiro (gratificação natalina), entre outros. Não se confunde com as multas impostas pela auditoria trabalhista ou com as indenizações por danos morais propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Autos de infração lavrados: documento fiscal imposto ao empregador em virtude de infração à legislação trabalhista. Cada auto de infração dará início a processo administrativo com duplo grau recursal, que ao final, declarado subsistente, redundará na imposição de multa pecuniária.

**QUADRO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADIÇÃO DO
 TRABALHO ESCRAVO - SIT/ SRTE
 2011**

| UF | N.º Operações | N.º de estabelecimentos inspecionados | Trabalhadores cujos contratos foram formalizados no curso da ação fiscal | Trabalhadores Resgatados | Pagamento de Indenização | Als Lavrados |
|--------------|---------------|---------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------|
| AC | 4 | 4 | 30 | 23 | 49.908,80 | 58 |
| AL | 1 | 1 | 33 | 51 | 0,00 | 15 |
| AM | 3 | 7 | 91 | 55 | 148.282,47 | 112 |
| AP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| BA | 8 | 17 | 89 | 110 | 154.336,86 | 300 |
| CE | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00 | 5 |
| DF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| ES | 1 | 1 | 8 | 22 | 115.258,85 | 30 |
| GO | 14 | 35 | 367 | 310 | 1.591.044,94 | 399 |
| MA | 13 | 26 | 130 | 126 | 295.200,55 | 365 |
| MG | 24 | 32 | 345 | 417 | 1.109.777,64 | 767 |
| MS | 4 | 5 | 20 | 389 | 60.018,73 | 90 |
| MT | 15 | 20 | 83 | 91 | 246.411,40 | 194 |
| PA | 26 | 77 | 305 | 233 | 540.514,02 | 753 |
| PB | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| PE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| PI | 3 | 3 | 9 | 23 | 51.566,23 | 26 |
| PR | 4 | 12 | 8 | 19 | 63.874,31 | 178 |
| RJ | 5 | 14 | 67 | 111 | 110.068,16 | 82 |
| RN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| RO | 11 | 17 | 99 | 90 | 352.150,17 | 225 |
| RR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| RS | 5 | 13 | 35 | 28 | 64.229,26 | 106 |
| SC | 13 | 34 | 101 | 107 | 159.724,52 | 397 |
| SE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 |
| SP | 10 | 11 | 114 | 180 | 681.265,74 | 257 |
| TO | 6 | 12 | 79 | 106 | 246.896,10 | 142 |
| TOTAL | 171 | 342 | 2.013 | 2.491 | 6.040.528,75 | 4.501 |

Atualizado em 8/5/2012

Fonte: Relatórios Específicos de Fiscalização Para Erradicação do Trabalho Escravo

LEGENDA:

Operações: constitui-se na ação de uma equipe formada por auditores fiscais do trabalho, procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), agentes da polícia federal (eventualmente, delegado) e motoristas, com vistas a verificar in loco denúncia de prática de trabalho análogo a de escravo. A operação também pode ser impulsionada a partir do planejamento interno do MTE. Uma operação pode abranger a fiscalização de um ou mais estabelecimentos.

Trabalhadores cujos contratos foram formalizados no curso da ação fiscal: refere-se ao número de trabalhadores sem CTPS assinada e que, no curso da ação fiscal, tiveram o seu contrato formalizado. Esse número nem sempre corresponderá exatamente ao número de resgatados, pois alguns trabalhadores podem ser encontrados, no mesmo estabelecimento, em situação de irregularidade trabalhista e não reduzidos à condição análoga a de escravos. Existe ainda a hipótese de os trabalhadores possuírem a CTPS assinada e mesmo assim estarem submetidos à condição que caracteriza o trabalho análogo a de escravo.

Trabalhador resgatado: refere-se ao trabalhador encontrado em situação análoga a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante.

Pagamento de indenização: trata-se das verbas salariais devidas ao empregado, cujo pagamento no curso da ação fiscal é decorrente do rompimento do contrato de trabalho por causa dada pelo empregador. Compreende saldo de salários, de férias, décimo terceiro (gratificação natalina), entre outros. Não se confunde com as multas impostas pela auditoria trabalhista ou com as indenizações por danos morais propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Autos de infração lavrados: documento fiscal imposto ao empregador em virtude de infração à legislação trabalhista. Cada auto de infração dará início a processo administrativo com duplo grau recursal, que ao final, declarado subsistente, redundará na imposição de multa pecuniária.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT

Departamento de Fiscalização do Trabalho - DEFIT

Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo - DETRAE

**QUADRO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO -
SIT/ SRTE - 2012**

| UF | N.º Operações | N.º de estabelecimentos inspecionados | Trabalhadores cujos contratos foram formalizados no curso da ação fiscal | Trabalhadores Resgatados | Pagamento de Indenização | Als Lavrados |
|--------------|---------------|---------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------|
| AC | 1 | 1 | 4 | 0 | R\$ 0,00 | 3 |
| AL | 2 | 2 | 5 | 42 | R\$ 55.186,90 | 36 |
| AM | 6 | 13 | 111 | 174 | R\$ 1.433.064,69 | 202 |
| AP | 1 | 1 | 0 | 3 | R\$ 405,00 | 12 |
| BA | 4 | 13 | 61 | 52 | R\$ 450.902,29 | 177 |
| ES | 2 | 2 | 11 | 26 | R\$ 50.258,04 | 46 |
| GO | 17 | 20 | 138 | 201 | R\$ 1.473.786,07 | 364 |
| MA | 5 | 10 | 55 | 67 | R\$ 178.764,00 | 171 |
| MG | 11 | 14 | 92 | 394 | R\$ 722.215,91 | 229 |
| MS | 6 | 6 | 52 | 49 | R\$ 174.725,26 | 75 |
| MT | 12 | 22 | 67 | 83 | R\$ 203.989,55 | 246 |
| PA | 28 | 74 | 395 | 563 | R\$ 1.235.330,41 | 942 |
| PB | 1 | 1 | 0 | 0 | R\$ 0,00 | 15 |
| PE | 1 | 1 | 30 | 19 | R\$ 241.456,38 | 26 |
| PI | 7 | 9 | 51 | 97 | R\$ 399.839,61 | 94 |
| PR | 11 | 13 | 7 | 256 | R\$ 1.445.937,00 | 225 |
| RJ | 3 | 3 | 7 | 14 | R\$ 67.998,16 | 26 |
| RN | 1 | 3 | 0 | 0 | R\$ 0,00 | 105 |
| RO | 3 | 4 | 39 | 39 | R\$ 141.333,28 | 75 |
| RS | 3 | 3 | 56 | 59 | R\$ 115.274,97 | 31 |
| SC | 6 | 7 | 18 | 52 | R\$ 45.984,96 | 134 |
| SP | 9 | 9 | 185 | 239 | R\$ 898.256,77 | 235 |
| TO | 6 | 24 | 164 | 321 | R\$ 613.019,67 | 284 |
| TOTAL | 146 | 255 | 1548 | 2750 | R\$ 9.947.728,92 | 3753 |

Observação: O presente quadro, quando comparado com o quadro geral de operações 2012, apresenta divergências quanto ao número de operações realizadas. Isso se deve ao fato de que neste quadro as operações são distribuídas por Unidade da Federação. Assim uma mesma operação do quadro geral pode ser duplicada no presente quadro para atender ao critério de separação por UF, quando a fiscalização alcançou mais de um Estado.

QUADRO COMPARATIVO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO 2003 a 2013

| ANO | TOTAL DE AFT ^(I) | EMPRESAS FISCALIZADAS | TRABALHADORES ALCANÇADOS | EMPRESAS AUTUADAS | AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS | TREF % | TRABALHADORES REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL | | | | CRIANÇAS/ADOLESCENTES ENCONTRADOS EM SITUAÇÃO DE TRABALHO E AFASTADOS PELA FISCALIZAÇÃO ^(III) | RECOLHIMENTO DO FGTS | | | RESULTADOS DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO | | | |
|--------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|---|------------------|-------------------------|----------------|--|-----------------------|----------------------------|---|---|-----------------------|--------------------------|--|
| | | | | | | | Geral ^(II) | Rural | Pessoas com Deficiência | Aprendizes | | Notificações Lavradas | Valor Notificado (R\$ mil) | Valor Recolhido Sob Ação Fiscal (R\$ mil) | Operações | Fazendas Fiscalizadas | Trabalhadores Resgatados | Pagamentos de Indenizações aos Trabalhadores (R\$) |
| 2003 | 2.837 | 285.241 | 22.257.503 | 58.589 | 103.308 | 83,82 | 594.125 | 103.545 | ND | 18.146 | 11.897 | 14.403 | 614.343,89 | 183.595,49 | 67 | 188 | 5.223 | 6.085.918,49 |
| 2004 | 2.927 | 302.905 | 24.453.179 | 56.086 | 100.413 | 87,13 | 708.957 | 173.581 | ND | 25.215 | 4.040 | 13.404 | 604.988,33 | 223.978,72 | 72 | 275 | 2.887 | 4.905.613,13 |
| 2005 | 2.935 | 375.097 | 27.650.699 | 59.756 | 107.064 | 88,77 | 746.272 | 115.560 | 12.786 | 29.605 | 7.748 | 15.481 | 519.231,92 | 303.655,71 | 83 | 187 | 4.273 | 7.554.809,51 |
| 2006 | 2.872 | 357.319 | 30.681.772 | 61.909 | 115.085 | 86,46 | 670.035 | 110.164 | 19.978 | 44.049 | 12.458 | 15.544 | 692.260,43 | 271.819,92 | 103 | 199 | 3.308 | 6.136.944,00 |
| 2007 | 3.172 | 357.788 | 32.178.333 | 60.677 | 113.387 | 86,03 | 746.245 | 138.023 | 22.314 | 52.676 | 7.999 | 15.696 | 813.355,22 | 319.616,35 | 114 | 203 | 5.963 | 9.878.840,98 |
| 2008 | 3.112 | 299.013 | 30.958.946 | 55.644 | 108.722 | 83,53 | 688.857 | 112.536 | 25.844 | 55.637 | 5.767 | 13.165 | 924.660,52 | 316.191,85 | 158 | 301 | 5.016 | 9.011.762,84 |
| 2009 | 2.949 | 282.377 | 34.007.719 | 57.678 | 113.362 | 81,42 | 588.680 | 98.431 | 26.449 | 68.926 | 4.894 | 13.880 | 1.082.029,68 | 392.362,46 | 156 | 350 | 3.769 | 5.908.897,07 |
| 2010 | 3.061 | 255.503 | 30.883.740 | 57.258 | 108.253 | 77,77 | 515.376 | 78.218 | 28.752 | 87.823 | 5.617 | 11.745 | 843.352,35 | 335.949,64 | 142 | 310 | 2.628 | 8.786.424,89 |
| 2011 | 3.042 | 269.253 | 34.235.552 | 68.566 | 135.741 | 74,10 | 480.423 | 60.965 | 34.395 | 118.164 | 10.362 | 16.146 | 1.272.842,35 | 329.104,25 | 164 | 331 | 2.428 | 5.985.771,62 |
| 2012 | 2.875 | 269.025 | 35.506.836 | 67.960 | 143.025 | 71,83 | 419.183 | 48.448 | 35.420 | 140.900 | 6.363 | 15.875 | 1.355.037,19 | 309.012,41 | 120 | 226 | 2.354 | 8.020.050,69 |
| 2013 (IV) | 2.816 | 55.499 | 7.798.027 | 14.459 | 34.093 | 68,44 | 76.478 | 2.123 | 7.247 | 36.398 | 1.552 | 3.247 | 404.039,44 | 71.280,39 | 25 | 42 | 243 | 1.100.626,07(VI) |
| TOTAL | | 3.109.020 | 310.612.306 | 618.482 | 1.182.453 | 82,59^(VI) | 6.154.631 | 1.041.594 | 213.185 | 677.539 | 78.697 | 148.586 | 9.126.141 | 3.056.567 | 1.204 | 2.612 | 38.092 | 73.375.659,29 |

(I) Até 2012, a referência é o número de auditores fiscais do trabalho em exercício no mês de dezembro.

(II) Inclui os números das três colunas seguintes.

(III) Para dados detalhados, a partir de 2008, consultar o Sistema de Informações sobre o Trabalho Infantil - SITI1, no endereço eletrônico: <http://siti1.mte.gov.br>. As crianças/adolescentes atestados são encaminhados para o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS, a fim de inserção em programa de transferência de renda.

(IV) Todos os dados de 2013 atualizados até o mês de Março.

(V) Trata-se da TREF do período de 2003 a 2013 e não da soma ou média dos anos desse período.

TREF - Taxa de Regularização em Estabelecimentos Fiscalizados = Relação percentual entre nº de itens da legislação trabalhista irregulares regularizados na ação fiscal / nº de itens da legislação trabalhista encontrados em situação irregular.

A TREF é o indicador do Programa Trabalho Legal (PPA 2000-2003) e Rede de Proteção ao Trabalho (PPA 2004-2007, 2008-2011 e 2012-2015).

(VI) Dados do trabalho escravo referentes ao mês de Janeiro atualizados com relatórios recebidos até 15.04.2013.

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT/SIT/MTE e Relatórios específicos de fiscalização para erradicação do trabalho infantil e para erradicação do trabalho escravo.

Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho - Brasil

ANO 2008

| Sector Econômico | Ações Fiscais | Trabalhadores alcançados | Notificações * | Autuações ** | Embargos / Interdições | Acidentes analisados |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------------|
| Agricultura | 8.603 | 1.147.232 | 16.667 | 6.795 | 127 | 91 |
| Comércio | 38.311 | 2.162.329 | 11.479 | 4.262 | 285 | 191 |
| Construção | 31.266 | 2.179.842 | 18.399 | 12.024 | 2.838 | 472 |
| Educação | 2.221 | 324.683 | 421 | 147 | 10 | 5 |
| Hotéis/ Restaurantes | 6.932 | 442.235 | 2.814 | 708 | 31 | 22 |
| Ind. Alimentos | 4.104 | 1.591.984 | 3.331 | 2.299 | 146 | 120 |
| Ind. Madeira e Papel | 1.910 | 172.327 | 3.087 | 839 | 76 | 63 |
| Ind. Metal | 8.168 | 1.819.022 | 7.985 | 2.860 | 272 | 315 |
| Ind. Mineral | 3.955 | 326.236 | 6.374 | 2.327 | 236 | 85 |
| Ind. Químicos | 3.461 | 772.043 | 2.761 | 1.538 | 76 | 130 |
| Ind. Têxtil e Couro | 4.763 | 672.951 | 3.114 | 838 | 57 | 91 |
| Indústrias - Outras | 2.212 | 218.742 | 2.450 | 542 | 39 | 32 |
| Instituições Financeiras | 1.425 | 795.501 | 460 | 357 | 8 | 15 |
| Saúde | 4.567 | 980.102 | 4.244 | 785 | 33 | 36 |
| Serviços | 11.657 | 3.078.045 | 4.037 | 2.319 | 137 | 108 |
| Transporte | 7.681 | 1.288.949 | 2.682 | 1.404 | 45 | 86 |
| Outros | 4.579 | 1.134.461 | 1.508 | 867 | 72 | 76 |
| TOTAL | 145.815 | 19.046.686 | 91.813 | 40.911 | 4.488 | 1.938 |

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

* concessão, pelo auditor-fiscal do trabalho, de prazo para regularização

** início do processo administrativo que pode resultar na aplicação de multa

Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho - Brasil

Acumulado - Janeiro / Dezembro

| Setor Econômico | Ações Fiscais | Trabalhadores alcançados | Notificações * | Autuações ** | Embargos / Interdições | Acidentes analisados |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------------|
| Agricultura | 10.914 | 1.236.457 | 13.402 | 7.461 | 189 | 71 |
| Comércio | 37.369 | 2.934.060 | 21.989 | 5.268 | 421 | 197 |
| Construção | 33.762 | 2.523.028 | 16.353 | 14.640 | 3.350 | 489 |
| Educação | 2.524 | 315.680 | 279 | 207 | 10 | 8 |
| Hotéis/ Restaurantes | 5.618 | 278.848 | 1.546 | 688 | 16 | 26 |
| Ind. Alimentos | 6.171 | 1.607.607 | 3.862 | 2.319 | 193 | 116 |
| Ind. Madeira e Papel | 2.336 | 199.716 | 1.581 | 806 | 95 | 41 |
| Ind. Metal | 9.213 | 1.671.558 | 10.383 | 3.563 | 339 | 237 |
| Ind. Mineral | 3.803 | 378.776 | 4.987 | 3.169 | 257 | 102 |
| Ind. Químicos | 3.347 | 788.997 | 2.662 | 1.528 | 80 | 94 |
| Ind. Tecido e Couro | 5.526 | 746.364 | 3.426 | 955 | 35 | 36 |
| Indústrias - Outras | 2.112 | 179.711 | 1.303 | 481 | 36 | 60 |
| Instituições Financeiras | 1.610 | 624.092 | 372 | 317 | 5 | 5 |
| Saúde | 9.166 | 1.129.304 | 9.963 | 1.446 | 36 | 42 |
| Serviços | 10.846 | 2.944.203 | 4.126 | 2.713 | 128 | 155 |
| Transporte | 9.878 | 2.059.162 | 3.146 | 1.661 | 64 | 105 |
| Outros | 3.874 | 914.863 | 1.254 | 714 | 50 | 37 |
| TOTAL | 158.065 | 20.532.420 | 100.630 | 47.936 | 5.304 | 1.821 |

2 0 0 9

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

* concessão, pelo auditor-fiscal do trabalho, de prazo para regularização

** início do processo administrativo que pode resultar na aplicação de multa

Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho - Brasil

Janeiro a Dezembro

| Setor Econômico | Ações Fiscais | Trabalhadores alcançados | Notificações * | Autuações ** | Embargos / Interdições | Acidentes analisados |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------------|
| Agricultura | 10.098 | 1.054.406 | 17.943 | 8.031 | 155 | 76 |
| Comércio | 34.176 | 2.207.929 | 17.816 | 7.497 | 377 | 193 |
| Construção | 31.045 | 2.539.290 | 15.493 | 20.121 | 2.944 | 526 |
| Educação | 2.156 | 257.190 | 268 | 222 | 5 | 7 |
| Hotéis/Restaurantes | 6.267 | 255.922 | 902 | 637 | 34 | 27 |
| Indústria | | | | | | |
| Ind. Alimentos | 4.629 | 1.405.352 | 4.007 | 2.693 | 194 | 187 |
| Ind. Madeira e Papel | 1.864 | 168.968 | 3.025 | 759 | 72 | 46 |
| Ind. Metal | 6.909 | 1.624.198 | 7.882 | 3.524 | 237 | 216 |
| Ind. Mineral | 3.438 | 271.026 | 6.189 | 3.297 | 163 | 104 |
| Ind. Químicos | 2.891 | 678.799 | 2.747 | 1.678 | 87 | 131 |
| Ind. Tecido e Couro | 4.931 | 821.396 | 4.325 | 1.423 | 27 | 58 |
| Indústrias - Outras | 1.935 | 167.151 | 1.821 | 620 | 41 | 42 |
| Instituições Financeiras | 1.219 | 209.271 | 358 | 256 | 2 | 3 |
| Saúde | 4.556 | 986.593 | 5.584 | 1.814 | 52 | 92 |
| Serviços | 8.421 | 2.377.058 | 2.685 | 2.689 | 99 | 114 |
| Transporte | 7.714 | 1.270.435 | 3.066 | 1.857 | 62 | 84 |
| Outros | 3.372 | 738.674 | 1.152 | 967 | 51 | 38 |
| TOTAL | 135.621 | 17.033.658 | 95.263 | 58.085 | 4.602 | 1.944 |

2 0 1 0

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

* concessão, pelo auditor-fiscal do trabalho, de prazo para regularização

** início do processo administrativo que pode resultar na aplicação de multa

Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho - Brasil

Janeiro a Dezembro

| Setor Econômico | Ações Fiscais | Trabalhadores alcançados | Notificações * | Autuações ** | Embargos / Interdições | Acidentes analisados |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------------|
| Agricultura | 10.324 | 928.902 | 22.557 | 9.585 | 176 | 99 |
| Comércio | 36.769 | 2.665.214 | 20.207 | 8.406 | 324 | 203 |
| Construção | 31.828 | 2.853.439 | 15.467 | 27.784 | 2.937 | 581 |
| Educação | 2.444 | 274.242 | 329 | 384 | 3 | 4 |
| Hotéis/ Restaurantes | 6.835 | 346.222 | 2.555 | 1.010 | 18 | 32 |
| Indústria | Ind. Alimentos | 4.005 | 1.246.377 | 4.935 | 3.637 | 139 |
| | Ind. Madeira e Papel | 2.335 | 202.367 | 2.853 | 989 | 59 |
| | Ind. Metal | 6.797 | 1.704.812 | 8.852 | 5.298 | 324 |
| | Ind. Mineral | 3.163 | 440.362 | 4.032 | 4.374 | 167 |
| | Ind. Químicos | 3.046 | 703.233 | 2.945 | 2.393 | 69 |
| | Ind. Têxtil e Couro | 5.035 | 688.436 | 6.048 | 1.832 | 47 |
| | Indústrias - Outras | 2.081 | 198.544 | 3.147 | 889 | 27 |
| | Instituições Financeiras | 1.228 | 222.722 | 214 | 455 | 8 |
| | Saúde | 4.237 | 686.393 | 2.147 | 1.923 | 27 |
| | Serviços | 8.046 | 2.453.631 | 2.923 | 3.183 | 97 |
| Transporte | 6.522 | 1.155.662 | 2.515 | 2.316 | 51 | |
| Outros | 3.443 | 763.511 | 1.357 | 1.170 | 39 | |
| TOTAL | 138.143 | 17.534.074 | 103.080 | 75.628 | 4.512 | 1.957 |

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

* concessão, pelo auditor-fiscal do trabalho, de prazo para regularização

** início do processo administrativo que pode resultar na aplicação de multa

Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho - Brasil

Janeiro/Dezembro

| Setor Econômico | Ações Fiscais | Trabalhadores Alcançados | Notificações * | Autuações ** | Embargos / Interdições | Acidentes Analisados |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------------|
| Agricultura | 11.019 | 838.417 | 24.966 | 9.889 | 146 | 100 |
| Comércio | 47.181 | 2.276.821 | 51.601 | 9.157 | 379 | 185 |
| Construção | 32.524 | 3.490.865 | 20.756 | 39.225 | 3.207 | 529 |
| Educação | 2.443 | 278.181 | 526 | 342 | 6 | 7 |
| Hotéis/Restaurantes | 9.702 | 452.707 | 9.386 | 1.524 | 43 | 20 |
| Ind. Alimentos | 4.614 | 1.438.422 | 5.525 | 4.209 | 169 | 146 |
| Ind. Madeira e Papel | 1.506 | 175.204 | 1.128 | 1.325 | 106 | 55 |
| Ind. Metal | 6.787 | 1.768.901 | 7.151 | 6.547 | 357 | 253 |
| Ind. Mineral | 3.213 | 457.816 | 3.670 | 3.508 | 233 | 128 |
| Ind. Químicos | 2.966 | 674.291 | 2.299 | 2.735 | 104 | 107 |
| Ind. Têxtil e Couro | 5.942 | 662.277 | 7.331 | 2.404 | 52 | 30 |
| Indústrias - Outras | 2.037 | 182.297 | 2.080 | 1.149 | 73 | 41 |
| Instituições Financeiras | 1.254 | 455.224 | 167 | 413 | 1 | 5 |
| Saúde | 3.731 | 990.255 | 1.979 | 1.847 | 27 | 26 |
| Serviços | 8.769 | 2.597.686 | 3.227 | 3.170 | 88 | 126 |
| Transporte | 6.507 | 1.246.898 | 2.597 | 2.684 | 76 | 89 |
| Outros | 4.166 | 824.670 | 1.683 | 1.276 | 41 | 55 |
| TOTAL | 154.361 | 18.810.932 | 146.072 | 91.404 | 5.108 | 1.902 |

2 0 1 2

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

* concessão, pelo auditor-fiscal do trabalho, de prazo para regularização

RESULTADOS DA FISCALIZAÇÃO - MARÇO DE 2013

| UF | EMPRESAS FISCALIZADAS | | TRABALHADORES REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL | | | | | RECOLHIMENTO DO FGTS(**) | | | CRIANÇAS/ADESCENTES ENCONTRADOS EM SITUAÇÃO DE TRABALHO E AFASTADOS PELA FISCALIZAÇÃO (***) | TRABALHADORES ALCANÇADOS | EMPRESAS AUTUADAS | AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS | TREF % |
|--------------|-----------------------|---------------|---|--------------|-------------------------|--------------|-----------------------|--------------------------|---------------------------------------|------------------|---|--------------------------|--------------------|----------------------------|--------|
| | UF | Empresas | Deficiência | Rural | Pessoas com Deficiência | Aprendizes | Notificações Lavradas | Valor Notificado (R\$) | Valor Recolhido Sob Ação Fiscal (R\$) | | | | | | |
| AC | 286 | 242 | 18 | 6 | 71 | 33 | 1.256.498,00 | 558.731,00 | 4 | 18.353 | 82 | 255 | 82,11 | | |
| AL | 837 | 708 | 26 | 9 | 134 | 58 | 18.441.305,00 | 2.687.591,00 | 20 | 106.692 | 179 | 389 | 76,09 | | |
| AM | 985 | 1.465 | 3 | 222 | 595 | 70 | 16.395.778,00 | 2.026.898,00 | 0 | 199.235 | 330 | 1.076 | 60,62 | | |
| AP | 213 | 283 | 0 | 0 | 99 | 35 | 1.704.557,00 | 311.407,00 | 0 | 19.484 | 104 | 336 | 54,00 | | |
| BA | 2.061 | 2.774 | 34 | 229 | 1.261 | 217 | 13.943.243,00 | 2.694.204,00 | 93 | 189.082 | 821 | 2.532 | 65,62 | | |
| CE | 2.836 | 2.985 | 78 | 323 | 1.840 | 86 | 21.104.002,00 | 1.820.785,00 | 121 | 274.704 | 611 | 1.077 | 68,22 | | |
| DF | 1.404 | 1.267 | 36 | 150 | 448 | 126 | 14.079.356,00 | 2.867.829,00 | 19 | 180.165 | 364 | 792 | 67,62 | | |
| ES | 1.862 | 4.068 | 360 | 167 | 2.751 | 88 | 17.299.854,00 | 2.477.963,00 | 26 | 244.235 | 396 | 806 | 84,81 | | |
| GO | 1.688 | 2.231 | 76 | 141 | 966 | 85 | 11.928.575,00 | 3.261.087,00 | 121 | 220.092 | 471 | 1.236 | 68,50 | | |
| MA | 1.061 | 1.158 | 51 | 144 | 392 | 119 | 2.895.842,00 | 1.581.746,00 | 30 | 90.834 | 315 | 693 | 66,35 | | |
| MG | 6.089 | 9.748 | 404 | 955 | 6.493 | 330 | 31.321.462,00 | 5.442.826,00 | 129 | 829.774 | 1.638 | 3.907 | 67,22 | | |
| MS | 1.418 | 1.304 | 113 | 32 | 729 | 118 | 7.396.620,00 | 777.238,00 | 62 | 108.203 | 294 | 568 | 78,44 | | |
| MT | 1.143 | 979 | 55 | 126 | 583 | 63 | 6.737.895,00 | 1.138.254,00 | 115 | 112.301 | 362 | 821 | 75,80 | | |
| PA | 2.025 | 1.999 | 86 | 50 | 1.168 | 125 | 7.581.395,00 | 4.123.656,00 | 38 | 230.690 | 437 | 1.081 | 77,71 | | |
| PB | 841 | 1.222 | 6 | 2 | 625 | 29 | 1.309.452,00 | 2.654.539,00 | 2 | 72.117 | 131 | 314 | 90,75 | | |
| PE | 1.463 | 2.608 | 28 | 349 | 1.091 | 69 | 12.746.109,00 | 1.661.655,00 | 304 | 319.647 | 427 | 1.033 | 68,01 | | |
| PI | 1.155 | 1.455 | 62 | 48 | 170 | 60 | 1.774.952,00 | 2.458.867,00 | 5 | 59.565 | 226 | 528 | 83,28 | | |
| PR | 2.565 | 2.362 | 25 | 352 | 1.347 | 235 | 17.444.772,00 | 2.201.492,00 | 0 | 338.846 | 788 | 2.079 | 57,21 | | |
| RJ | 5.723 | 8.922 | 5 | 300 | 1.563 | 274 | 58.488.630,00 | 7.033.312,00 | 25 | 506.687 | 1.169 | 2.896 | 46,16 | | |
| RN | 992 | 990 | 13 | 37 | 318 | 19 | 1.530.407,00 | 1.953.616,00 | 70 | 89.647 | 200 | 405 | 79,64 | | |
| RO | 562 | 662 | 4 | 0 | 252 | 34 | 2.918.231,00 | 384.826,00 | 5 | 44.082 | 180 | 566 | 65,14 | | |
| RR | 148 | 108 | 3 | 0 | 39 | 14 | 432.430,00 | 1.074.745,00 | 8 | 9.544 | 52 | 139 | 67,41 | | |
| RS | 5.356 | 5.968 | 220 | 1.131 | 2.484 | 249 | 13.292.426,00 | 4.146.103,00 | 297 | 374.018 | 1.302 | 2.635 | 75,16 | | |
| SC | 1.640 | 2.185 | 87 | 127 | 1.261 | 77 | 11.627.126,00 | 1.855.371,00 | 35 | 201.392 | 557 | 1.105 | 68,47 | | |
| SE | 760 | 769 | 112 | 56 | 384 | 41 | 1.378.199,00 | 3.136.894,00 | 12 | 112.344 | 155 | 409 | 66,36 | | |
| SP | 9.945 | 17.722 | 202 | 2.291 | 9.307 | 531 | 100.694.911,00 | 10.539.561,00 | 11 | 2.725.906 | 2.720 | 6.046 | 67,71 | | |
| TO | 441 | 294 | 16 | 0 | 27 | 62 | 8.315.416,00 | 409.196,00 | 0 | 120.388 | 148 | 369 | 63,40 | | |
| TOTAL | 55.499 | 76.478 | 2.123 | 7.247 | 36.398 | 3.247 | 404.039.443,00 | 71.280.392,00 | 1.552 | 7.798.027 | 14.459 | 34.093 | (****)68,44 | | |

(*) Inclui os números das três colunas seguintes

(**) Centavos desconsiderados

(***) Para dados detalhados, a partir de 2008, consultar o Sistema de Informações sobre o Trabalho Infantil - SITI, no endereço eletrônico: <http://siti.mte.gov.br>. As crianças/adolescentes afastados são encaminhados para o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS, a fim de inserção em programa de transferência de renda.

(****) Trata-se da TREF nacional e não da soma ou média de todos os Estados.

TREF - Taxa de Regularização em Estabelecimentos Fiscalizados = Relação percentual entre nº de itens da legislação trabalhista irregulares regularizados na ação fiscal / nº de itens da legislação trabalhista encontrados em situação irregular.

A TREF é o indicador do Programa Trabalho Legal (PTL 2000-2003) e Rede de Proteção ao Trabalho (RPA 2004-2007, 2008-2011 e 2012-2015).

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT/SIT/MTE e Relatórios específicos de fiscalização para erradicação do trabalho infantil e para erradicação do trabalho escravo.



VARA DO TRABALHO DE PIRASSUNUNGA

AV PADRE ANTONIO VANN ESS, 1241 CEP: 13634-000
PIRASSUNUNGA

Certidão N° 418/2013

Debora Massini Oliveira, Diretora de Secretaria, certifica, atendendo a pedido escrito de pessoa interessada, na forma solicitada, que revendo os arquivos gerais deste serviço até às 14:28 da presente data, deles verificou que HÁ REGISTRO de autuação em que ABENGOA BIOENERGIA AGROINDUSTRIA LTDA, RAIZ CNPJ 06.252.818, figura como RECLAMADO no rol de expedientes abaixo.

CNPJ: 06.252.818/0001-88

- No. Processo: 0079500-78.2008.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0108500-26.2008.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0114600-94.2008.5.15.0136 RTSum
- No. Processo: 0002000-96.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0010900-68.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0023600-76.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0024200-97.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0027400-15.2009.5.15.0136 CartPrec Remessa à VARA DO TRAB. DE PORTO FERREIRA.
- No. Processo: 0032900-62.2009.5.15.0136 CartPrec Remessa à VARA DO TRAB. DE PORTO FERREIRA.
- No. Processo: 0038400-12.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0038800-26.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0041100-58.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0057600-05.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0057700-57.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0057900-64.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0058000-19.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0065100-25.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0071400-03.2009.5.15.0136 CartPrec Remessa à VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DOS PALMARES.
- No. Processo: 0093600-04.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0106200-57.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0116200-19.2009.5.15.0136 CartPrec Remessa à VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DOS PALMARES.
- No. Processo: 0138100-58.2009.5.15.0136 CartPrec Remessa à V.TRAB. DE SAO JOAO DA BOA VISTA.
- No. Processo: 0138400-20.2009.5.15.0136 CartPrec Remessa à 2ª V.TRAB. DE JABOTICABAL.
- No. Processo: 0149600-24.2009.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.TRAB. DE SAO JOAO DA BOA VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA
- No. Processo: 0165200-85.2009.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0000195-74.2010.5.15.0136 RTOrd
- No. Processo: 0000226-94.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.TRAB. DE SAO JOAO DA BOA VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

W



No. Processo: 0000249-40.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000268-46.2010.5.15.0136 RTSum
No. Processo: 0000307-43.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000497-06.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000508-35.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000509-20.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000553-39.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000661-68.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000739-62.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE MONTE AZUL PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000785-51.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000841-84.2010.5.15.0136 RTSum
No. Processo: 0000910-19.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000974-29.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA
DO TRABALHO DE UNIÃO DOS
PALMARES PARA DEVOLUÇÃO DE
CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001004-64.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) 1ª
VARA DE VARGINHA PARA DEVOLUÇÃO
DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001097-27.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) 1ª V.
TRAB. DE CANDEIAS PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001109-41.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001123-25.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001150-08.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à)
V. TRAB. DE SAO JOAO DA BOA
VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA
PRECATÓRIA

No. Processo: 0001173-51.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE MONTE AZUL PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001200-34.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001306-93.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001310-33.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE MONTE AZUL PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001383-05.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001423-84.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001433-31.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à)
V. TRAB. DE SAO JOAO DA BOA
VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA
PRECATÓRIA

No. Processo: 0001459-29.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001516-47.2010.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) 2ª



No. Processo: 0001517-32.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001533-83.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001534-68.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001547-67.2010.5.15.0136 CartPrec V. TRAB. DE RIBEIRÃO PRETO PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001601-33.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001603-03.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001637-81.2010.5.15.0134 RTOrd
No. Processo: 0001681-94.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001694-93.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001699-18.2010.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000010-02.2011.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000016-09.2011.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000046-44.2011.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000047-29.2011.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000116-61.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000131-30.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE SERRA TALHADA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000136-52.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000137-37.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000138-22.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000139-07.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000150-36.2011.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000156-43.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE SAO JOAO DA BOA VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000156-73.2011.5.15.0126 RTOrd
No. Processo: 0000184-11.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

60



No. Processo: 0000193-70.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000289-85.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000295-92.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE SERRA TALHADA PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000296-77.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE SERRA TALHADA PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000330-58.2011.5.15.0134 RTOrd

No. Processo: 0000375-56.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000376-41.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000377-26.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000407-61.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à)
V.TRAB. DE SAO JOAO DA BOA
VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA
PRECATÓRIA

No. Processo: 0000420-60.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000421-45.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000433-59.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE SERRA TALHADA PARA
DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000460-42.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000495-02.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000544-43.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA
DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG
PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA
PRECATÓRIA

No. Processo: 0000553-05.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000650-05.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000723-74.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000784-32.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000806-90.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à)
V.TRAB. DE SAO JOAO DA BOA
VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA
PRECATÓRIA

No. Processo: 0000838-95.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA
DO TRABALHO DE UNIÃO DOS
PALMARES PARA DEVOLUÇÃO DE
CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000872-70.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000879-62.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000898-68.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000901-23.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.
TRAB. DE ARACUAI PARA DEVOLUÇÃO
DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000902-08.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V.



No. Processo: 0000928-06.2011.5.15.0136 CartPrec TRAB. DE ARACUAI PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000943-72.2011.5.15.0136 RTOrd Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000944-57.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000954-04.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000987-91.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001061-48.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE ARACUAI PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001087-46.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE ARACUAI PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001097-90.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001163-70.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001164-55.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001203-52.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001226-95.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001243-34.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE SERRA TALHADA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001272-84.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE SERRA TALHADA PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001285-83.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001290-08.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001306-59.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001309-14.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001323-95.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001326-50.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001369-84.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001372-39.2011.5.15.0136 RTOrd

62



No. Processo: 0001384-53.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001454-70.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DOS PALMARES PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001470-24.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) 3ª V.TRAB. DE RIBEIRÃO PRETO PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001505-81.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001521-35.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001526-57.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001610-58.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001628-79.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001630-49.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001643-48.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001670-31.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) V. TRAB. DE MONTE AZUL PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001673-83.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001679-90.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001686-82.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) 14ª Vara do Trabalho de Fortaleza PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA DE ORDEM

No. Processo: 0001765-61.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001773-38.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0001794-14.2011.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0001806-28.2011.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000050-47.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000051-32.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) VARA DO TRABALHO DE MONTE AZUL/MG PARA DEVOLUÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000078-15.2012.5.15.0136 RTOrd



No. Processo: 0000109-35.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000110-20.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000132-78.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000142-25.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara
No. Processo: 0000143-10.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara
No. Processo: 0000152-69.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000153-54.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000167-38.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000168-23.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0000178-67.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000207-20.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000211-57.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000215-94.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000229-78.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara
No. Processo: 0000230-63.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara
No. Processo: 0000231-48.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara
No. Processo: 0000254-91.2012.5.15.0136 RTSum
No. Processo: 0000267-90.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000283-44.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000304-20.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000337-10.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000346-69.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000347-54.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000353-61.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000354-46.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000361-38.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara

W0



No. Processo: 0000363-08.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara

No. Processo: 0000372-67.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000388-21.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000390-88.2012.5.15.0136 CartPrec Remetidos os autos ao(à) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA - pela vara

No. Processo: 0000427-18.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000465-30.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000518-11.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000524-18.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA PRECATÓRIA

No. Processo: 0000555-38.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA

No. Processo: 0000568-37.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA

No. Processo: 0000586-58.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000619-48.2012.5.15.0136 RTSum

No. Processo: 0000682-73.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000720-85.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA

No. Processo: 0000723-40.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) 1ª Vara do Trabalho de Catanduva POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA

No. Processo: 0000791-87.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000792-72.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000840-31.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000843-83.2012.5.15.0136 RTOrd

No. Processo: 0000946-90.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA

No. Processo: 0000947-75.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA

No. Processo: 0000948-60.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA



No. Processo: 0000969-36.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000975-43.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0000998-86.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001028-24.2012.5.15.0136 RTSum
No. Processo: 0001036-98.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001057-74.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001058-59.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001089-79.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001162-51.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001179-87.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001189-34.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001197-11.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Monte Azul POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001217-02.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001232-68.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001255-14.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001261-21.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001287-19.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001288-04.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001291-56.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001316-69.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001338-30.2012.5.15.0136 RTOrd
No. Processo: 0001360-88.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001367-80.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de Serra Talhada POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001375-57.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001400-70.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso POR TER SIDO CUMPRIDA A CARTA
No. Processo: 0001405-92.2012.5.15.0136 CartPrec Remetida a Carta à(ao) Vara do Trabalho de São Sebastião do

26