



ST8 – DIÁLOGOS DE SABERES PARA SOCIEDADES SUSTENTÁVEIS

**O CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DAS DEMISSÕES DISCRIMINATÓRIAS**

**THE CONTEXT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY IN THE CONTEXT OF LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS OF DECISIONS BY THE SUPERIOR LABOR COURT REGARDING DISCRIMINATORY DISMISSALS**

Luana Borchart<sup>1</sup>; Maria Alice da Costa Beber Goi<sup>2</sup>; Maria Margarete Baccin Brizolla<sup>3</sup>; Sergio Luís Allebrandt<sup>4</sup>; Argemiro Luís Brum<sup>5</sup>

**Resumo:** O estudo analisa situações de demissão discriminatória de casos julgados pelo Superior Tribunal do Trabalho, no ano de 2019, no âmbito de julgamentos de Acórdãos, buscando sua correlação com a Responsabilidade Social Empresarial (RSE), a fim de conhecer as circunstâncias e motivos alegados por estas empresas. Para tanto, nos reportamos à ISO 26000 que estabelece diretrizes em Responsabilidade Social e à Convenção nº 111 da OIT, além do ordenamento jurídico brasileiro. Desta forma, procedemos a uma pesquisa documental e bibliográfica, buscando identificar a percepção das empresas/organizações sobre o contexto da demissão discriminatória e sua correlação com as diretrizes da RSE. O estudo concluiu ser emergente para a RSE a absorção das diretrizes e princípios da ISO 26000 para além de sua gestão interna ou no âmbito meramente filantrópico ou como ferramenta de marketing, mas também sob ótica da responsabilidade jurídica.

**Palavras-chave:** discriminação; trabalho; demissao; ISO 26000.

**Abstract:** The study analyzes situations of discriminatory dismissal of cases judged by the Superior Labor Court, in 2019, within the scope of Judgments judgments, seeking its correlation with Corporate Social Responsibility (CSR), in order to know the circumstances and reasons alleged by these companies. To this end, we refer to ISO 26000, which establishes guidelines in Social Responsibility and to ILO Convention No. 111, in addition to

<sup>1</sup> Advogada. Mestranda Prosuc/Capes em Desenvolvimento Regional - PPGDR/UNIJUI. [luborchart@yahoo.com.br](mailto:luborchart@yahoo.com.br).

<sup>2</sup> Advogada. Mestranda em Desenvolvimento Regional - PPGDR/UNIJUI. [ouvidoria@boavistadocadeado.rs.gov.br](mailto:ouvidoria@boavistadocadeado.rs.gov.br).

<sup>3</sup> Professora do PPGDR. PPGSAS e do Curso de Ciências Contábeis da UNIJUI; Doutora em Ciências Contábeis e Administração, [marga.brizolla@unijui.edu.br](mailto:marga.brizolla@unijui.edu.br).

<sup>4</sup> Doutor em Desenvolvimento Regional pelo PPGDR/UNISC (2010). Professor do PPGDR- Unijuí. [allebr@unijui.edu.br](mailto:allebr@unijui.edu.br).

<sup>5</sup> Doutor em Economia Internacional. Professor Titular do PPGDR/UNIJUI. [argelbrum@unijui.edu.br](mailto:argelbrum@unijui.edu.br).



# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

the Brazilian legal system. In this way, we carried out a documentary and bibliographic research, seeking to identify the perception of companies / organizations about the context of discriminatory dismissal and its correlation with the CSR guidelines. The study concluded that the absorption of the ISO 26000 guidelines and principles is emerging for CSR in addition to its internal management or in the purely philanthropic scope or as a marketing tool, but also from the perspective of legal responsibility.

**Keywords:** discrimination; job; resignation; ISO 26000.

## INTRODUÇÃO

Diversas são as temáticas que envolvem situações discriminatórias no ambiente de trabalho e nem sempre as empresas desenvolvem mecanismos para reprimir e conscientizar sobre condutas inclusivas e de respeito ao indivíduo. Sequer, incluem em seus planos de gestão e responsabilidade social, práticas efetivas de cumprimento de normativas legais, agindo de forma a desenvolver uma cultura que afronta a dignidade do trabalhador.

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) demonstra ser um conceito amplo, complexo e em construção contínua, o qual importa em práticas sustentáveis, comportamento ético e transparente da empresa diante da sociedade, bem como em seu ambiente e relações internas e com outras empresas.

Neste contexto, busca-se, a partir de uma abordagem preliminar, conhecer, em parte, as razões apresentadas por empresas que agem de forma discriminatória ao promover a dispensa de empregado em razão de sua condição de saúde ou por alguma forma de preconceito, tendo em vista que a legislação trabalhista normatiza algumas situações, de forma preventiva, definindo, em tese, condutas discriminatórias. É o caso da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe sobre a presunção de dispensa discriminatória em caso de empregado portador de doença grave, estigma ou preconceito.

Observa-se que a referida súmula atende, em parte ao disposto na ISO 26000 de 2010, que é uma norma internacional que estabelece diretrizes sobre Responsabilidade Social, e dentro de suas orientações, aborda a questão dos direitos humanos e das práticas trabalhistas para a efetivação da RSE.

Os casos tomados para este estudo, constam de pesquisa de acórdãos judiciais emanados no Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2019, excluídas as decisões monocráticas, que referem em suas ementas, especificamente, o embasamento dado pela Súmula nº 443 daquele Tribunal.

A fim de estruturarmos este estudo, abordamos, suscintamente, aspectos da RSE conferidos pela ISO 26000 (ou como referida no Brasil sendo a ABNT NBR ISO 26000:2010), seguindo de uma abordagem jurídica do tema. Neste ponto, referenciaremos alguns tópicos do ordenamento jurídico brasileiro, afetos à RSE, como é o caso da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual o país é signatário, tendo desta,



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

decorridas legislação vigente.

Posteriormente, passamos a uma breve narrativa da metodologia aplicada ao estudo, resultados e sua análise e, por fim, apresentando nossas considerações propositivas.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A temática da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) tem sua relevância para além das práticas empresariais, mas, também, na vida em sociedade, e nesta, com repercussões no mundo jurídico.

Alves (2020) em sua obra refere que a relação intrínseca da RSE com a efetivação dos direitos trabalhistas, pois entre o discurso político e o interesse econômico, está presente a obrigação jurídica. Para tanto, o autor considera o que chama de “autêntica responsabilidade social” aquela que observa padrões de emprego e ocupação laboral em consonância com os Direitos Humanos do trabalho. Neste contexto, a empresa apresenta-se como um agente de transformação, desenvolvimento e de promoção da proteção jurídica, de forma conjunta ao investimento produtivo.

Porém, apesar de crescente a conscientização sobre a responsabilidade social no âmbito de empresas e organizações, no que tange especificamente à adoção da ISO 26000, conforme referido por Balzarova e Castka (2018), apesar de se mostrar promissora, ainda é pouco aceita em sua integralidade, pois há a ausência de uma certificação oficial e, além disso, acabou por ser acrescida da inclusão de normas nacionais, dificultando uma adoção mais efetiva.

Neste contexto, asseverou o presidente do Comitê Mundial da ISO 26000, o brasileiro Jorge Emanuel Cajazeira<sup>6</sup>, em entrevista publicada em 28 de abril de 2011 ao portal Itambé:

Diferentemente da maioria das normas, a ISO 26000 foi concebida para ser uma diretriz normativa não-certificável, ou seja, ela não é uma norma de certificação. “Ela é uma norma guia, uma norma de conduta. O objetivo foi fazer dela uma norma guarda-chuva. Ela praticamente englobou conceitos de outras normas, que evoluíram para uma ISO de responsabilidade social. Então, a adesão das empresas a ela é espontânea” [...]

Assim, no âmbito das práticas trabalhistas, a ISO 26000, conforme referido na citada entrevista, relaciona-se às questões referentes ao emprego direto, terceirizado e autônomo, bem como às relações e condições de trabalho e de proteção social, incluindo nesta, o diálogo social, saúde, segurança ocupacional e o desenvolvimento humano dos trabalhadores.

---

6 Presidente do Conselho de Sustentabilidade da FIEB e do Grupo de Trabalho da ISO 26000 mundialmente. Fonte: <https://www.escavador.com/sobre/3358387/jorge-emanuel-reis-cajazeira>. Acesso em 20/03/2020.



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

## A RSE e a ISO 26000

A concepção de RSE no âmbito empresarial inicialmente deu-se em uma ótica de necessidade de filantropia que empresas e organizações passaram a assumir diante dos seus consumidores e da própria sociedade. Estas discussões, aqui no Brasil, segundo Barros (2010) remontam a década de 1960, quando foi criada a Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), porém a instrumentalização para a RSE ganhou força, somente no ano de 1997 a partir de uma campanha impulsionada pelo sociólogo Hebert de Souza, o Betinho, para que as empresas promovessem a divulgação dos seus balanços sociais, imprescindíveis para estabelecer a transparência da empresa.

Conforme já referido, A ISO 26000 é uma norma internacional que disciplina e orienta práticas relativas ao tema da RSE, tendo sido elaborada pelo ISO/TMB *Working Group on Social Responsibility* (ISO/TMB WG SR) no ano de 2010, com a participação de profissionais de diversas áreas, vindos de mais de 90 países e representando 40 organizações internacionais. No Brasil, a ABNT NBR ISO 26000 foi elaborada na Comissão de Estudo Especial de Responsabilidade Social (ABNT/CEE-111) e foi adotada de forma idêntica, em relação ao seu conteúdo técnico, estrutura e redação, conforme à ISO 26000 internacional.

De forma resumida, a ISO 26000 apresenta seu escopo em certas limitações e exclusões do conceito de RSE, possibilitando uma melhor definição dos seus termos para que seja compreendida e aplicadas. Para tanto, também descreve os fatores e condições em que podem influenciar no seu desenvolvimento, impactando em sua aplicação prática, apresentando orientações para empresas e organizações de pequeno e médio porte, introduzindo e explicando princípios, orientando para temas centrais da RSE e suas influências, dentre outros aspectos. Relativamente aos temas centrais, estes abordam a governança organizacional, os direitos humanos, as práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operação, questões relativas ao consumidor e, por fim, envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

Neste contexto, considera-se relevante apresentar a estrutura em que se constitui a ISO 26000 (ABNT NBR ISO 26000:2010):

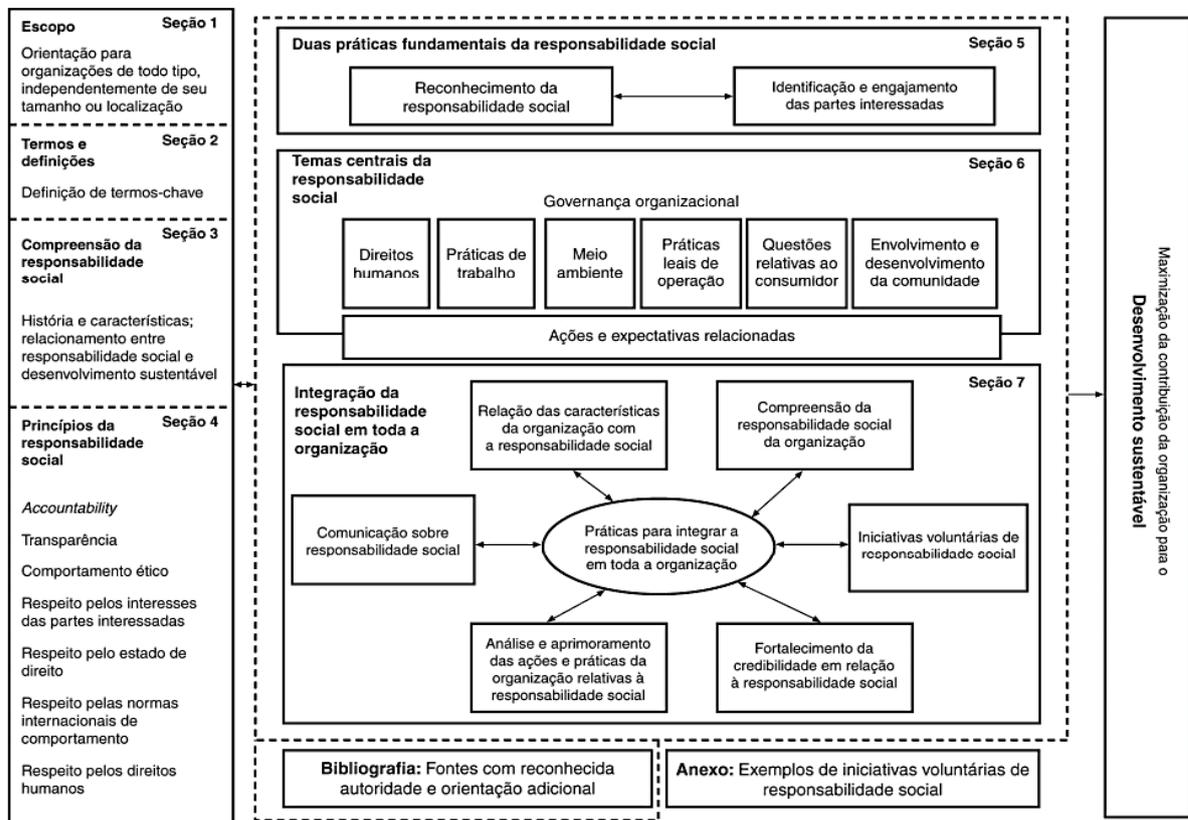


OBSERVADR





Figura 1 — Visão geral esquemática da ABNT NBR ISO 26000



Fonte: ABNT NBR ISO 26000:2010. p. xi

Conforme se verifica, o contexto da RSE revela-se em um organismo vivo, onde não existem ações isoladas que não acabem por impactar, direta ou indiretamente no todo da organização ou empresa, asseverando, assim, a sua relevância e necessidade de maior compreensão e assimilação nas boas práticas organizacionais/empresariais. Neste sentido, salientam Oliveira e Guimarães (2017, p. 105):

No âmbito da responsabilidade social das empresas, tratar-se-ia de uma ética de compromisso com a constituição do social que repercute efeitos na vida concreta das pessoas em sociedade. A questão da normatividade, portanto, não envolve apenas o direito positivo; antes, engloba todo o sistema de normas que estrutura a evolução social. Desse modo, não pode ser negligenciado que as ações de responsabilidade social das empresas contemplam um potencial de normatividade e de reconhecimento do outro na vida em sociedade



# II SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

que se desdobrou na lógica de reestruturação das formas de acumulação de capital ao longo da história

Ainda, vale destacar Nuves et al (2015) ao afirmar que empresas que buscam seguir as diretrizes norteadoras da ISO 26000 acabam por criar uma vantagem competitiva para si, pois esta condição possibilita que consigam atrair investimentos financeiros facilitados junto a entidades que têm no seu escopo, a preocupação com questões de sustentabilidade, além de denotarem, aos olhos do mercado, uma maior credibilidade, afirmando sua marca e capacidade de influência.

## A RSE no mundo jurídico

A ideia de responsabilidade social inserida na gestão das empresas/organizações e seus reflexos jurídicos, segundo Oliveira e Guimarães (2017), devem ser verificadas na perspectiva de virem a configurar uma obrigação, um dever, assim como no contexto social deverão resultar em uma contribuição capaz de mudar positivamente, a realidade social e econômica do meio em que está inserida. Estes autores também asseveraram acerca da dificuldade destas diretrizes estabelecidas pela ISO 26000 efetivamente integrar as ações das empresas/organizações, pois:

Assim, a ISO 26000 contempla o potencial de alterar a atuação das empresas no mercado, a partir da prática de ações de responsabilidade social. Contudo, como se trata de espécie de autorregulamentação, a princípio, as empresas não estão obrigadas a adotar a certificação da ISO 26000; a adoção da certificação ISO 26000 dependerá de um arranjo na atuação da empresa, já que o sistema implica uma ação coordenada de todos os agentes participantes de um determinado mercado. Resulta que a certificação ISO 26000 não incorpora um compromisso com a evolução social, na medida em que ela depende de uma ação coordenada de empresas nos mercados; ou seja, é necessário que o mercado como um todo esteja comprometido com ações de responsabilidade social; essa perspectiva, contudo, não se revela factível em determinados mercados com compromissos estreitos com a concorrência, a competição em escala globalizada, e com formas oligopolizadas de atuação. (OLIVEIRA e GUIMARÃES, 2011. p. 111)

Desta feita, no âmbito jurídico, buscamos contextualizar dois dos princípios estabelecidos pela ISO 26000: o primeiro, refere-se ao “Respeito pelo Estado de Direito”, em que se



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

pressupõe o cumprimento integral das leis do local onde a empresa/organização atua e o segundo, quanto ao “Respeito pelas Normas Internacionais de Comportamento”, que parte do princípio da adoção de tratados e convenções internacionais afetas à responsabilidade social, independente de existir uma obrigação legal.

Assim, iniciamos esta abordagem a partir das questões relacionadas à proteção dos trabalhadores nas relações de trabalho/emprego, constituídas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que estão vigentes desde 26 de novembro de 1966, por meio da Convenção nº 111 que foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1958), entrando em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. Primeiramente, o Brasil aprovou a referida Convenção, através do Decreto Legislativo nº 104, publicado em 24 de novembro de 1964, advindo a sua ratificação em 26 de novembro de 1965. Em seguida, com o Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, houve a sua efetiva promulgação, que decretou a sua execução e o seu cumprimento integral, nos termos em que a Convenção foi apresentada.

No contexto da presente abordagem, interessa-nos os termos propostos no Art. 1º, item 1 da Convenção nº 111, que assim dispôs:

## ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

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

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

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

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



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Conforme se pode contextualizar, a Convenção buscou estabelecer em linhas gerais e abstratas, as circunstâncias que constituem o conceito de discriminação no mundo das relações de emprego/trabalho, enfatizando os aspectos de preconceito em relação ao indivíduo, bem como a necessidade de se ofertar oportunidades e tratamento equânime para que este indivíduo possa almejar, em igualdade de condições com qualquer outro trabalhador, a sua prosperidade profissional, com respeito e dignidade.

Deste norte, em relação à proteção do trabalho e do trabalhador, possibilitado pela Convenção nº 111 da OIT, nos remetemos à ISO 26000, que refere, no conjunto dos princípios que preceitua, a orientação para que as organizações e empresas mantenham um comportamento ético dentro de um contexto de moralidade social, baseando-se em ações e decisões honestas, equânimes, que refletem a sua integridade diante dos indivíduos e com respeito ao meio ambiente sustentável, em consonância com normas internacionais de comportamento, sem negligenciar as normativas legais do local onde atua, inclusive, reconhecendo e respeitando a diversidade humana, com observância aos direitos humanos em sua universalidade.

Neste sentido, também, a Constituição Federal (CF/1988), vem contribuir para proteção do trabalho e do trabalhador, ao estabelecer ao longo do seu artigo sétimo, um rol de direitos afetos aos trabalhadores urbanos e rurais, no âmbito dos direitos e garantias fundamentais relativos aos seus direitos sociais. Para tanto, ressalta-se, em especial a norma constante do inciso I do mencionado artigo sétimo, que segue:

CF/1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Desta norma, ao longo da vigência da CF/1988 muitas discussões jurídicas têm evoluído, no sentido de melhor estabelecer a sua efetividade. E tal efetividade também vem no sentido de definir uma norma de conduta para as empresas e organizações, subsidiando uma melhor compreensão e aplicação dos princípios de RSE, tal como foram preconizados pela Convenção nº 11 da OIT, bem como pela ISO 26000, para que realmente seja possível o desenvolvimento de ações com foco em uma sociedade mais justa e solidária, conjuntamente com a observância às normas legais e a sustentabilidade ambiental.

Vale destacar que no contexto do ordenamento jurídico, em 13 de abril de 1995 foi publicada a Lei nº 9.029 que estabeleceu regras proibitivas de exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como relacionadas a outras práticas discriminatórias nos processos de admissão, permanência ou demissão de empregados, visando proteger esta relação jurídica de trabalho. Inclusive, destaca-se que esta legislação tipifica como crime, cominando pena de



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

detenção e multa ao empregador, algumas situações de práticas discriminatórias, além de também estabelecer o direito ao empregado/trabalhador, a possibilidade de ressarcimento financeiro com reintegração funcional e indenização por dano moral.

Recentemente, em 05 de novembro de 2019, ocorreu a publicação do Decreto nº 10.088 que consolidou todos os atos editados pelo Poder Executivo Federal que dispunham sobre as promulgações e convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, convalidando, assim, o fato de existir um ordenamento legal apto e vigente em relação à proteção das relações de trabalho e emprego, bem como em relação ao próprio trabalhador, e que devem ser observadas pelos empregadores (pessoas físicas, empresas e organizações), devendo assim, obviamente estar inseridas nas suas práticas de gestão.

E no contexto destas práticas que visam a justiça social e o respeito pelas normas legais, muito além dos casos de discriminação por gênero ou preconceito racial, por vezes, nos deparamos com situações de negligência legal por parte das empresas e organizações, em casos relacionados à saúde do trabalhador.

Porém, ainda que existam subsídios legais que orientam tais práticas, no que tange à estas discussões no âmbito jurídico, o Tribunal Superior do Trabalho, vem, desde o ano de 1999, demonstrando sua preocupação quanto à estas questões de discriminação, ao analisar demandas relativas à demissões entendidas com discriminatórias, baseadas na condição de saúde do trabalhador. Destas diversas discussões e entendimentos, em 2012 foi possível ao TST publicar a Súmula nº 443, a fim de consolidar sua compreensão acerca do tema:

Súmula nº 443 – TST:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Os precedentes desta Súmula, são aqui apresentados em ordem cronológica de antiguidade, e demonstram, em sua maioria, a unanimidade das decisões acerca do entendimento de dispensa (ou demissão/despida) discriminatória:

TABELA 1 - Precedentes Jurisprudenciais da Súmula nº 443 do TST



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

1. <a href="#">ERR 205359-36.1995.5.03.5555</a> - DJ 14.05.1999/J-27.04.1999 - Decisão unânime	Min. Leonaldo Silva
2. <a href="#">ERR 217791-22.1995.5.09.5555</a> - DJ 02.06.2000/J-07.02.2000 - Decisão por maioria	Red. Min. Vantuil Abdala
3. <a href="#">ERR 439041-20.1998.5.02.5555</a> - DJ 23.05.2003/J-05.05.2003 - Decisão unânime	Min. João Oreste Dalazen
4. <a href="#">RR 5093300-91.2002.5.02.0902</a> , 4ªT - DJ 22.04.2005/J-09.03.2005 - Decisão por maioria	Min. Antônio José de Barros Levenhagen
5. <a href="#">RR 90600-77.2004.5.04.0006</a> , 3ªT - DJ 10.11.2006/J-18.10.2006 - Decisão unânime	Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
6. <a href="#">EEDRR 7608900-33.2003.5.02.0900</a> - DJ 30.11.2007/J-06.08.2007 - Decisão por maioria	Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa
7. <a href="#">RR 1400-20.2004.5.02.0037</a> , 1ªT - DJ 07.12.2007/J-07.11.2007 - Decisão unânime	Min. Dora Maria da Costa
8. <a href="#">RR 104600-17.2002.5.02.0036</a> , 3ªT - DEJT 03.10.2008/J-20.08.2008 - Decisão unânime	Min. Carlos Alberto Reis de Paula
9. <a href="#">ERR 36600-18.2000.5.15.0021</a> - DEJT 14.11.2008/J-06.11.2008 - Decisão unânime	Min. Horácio Raymundo de Senna Pires
10. <a href="#">RR 140700-19.2004.5.02.0062</a> , 7ªT - DEJT 19.12.2008/J-26.11.2008 - Decisão unânime	Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos
11. <a href="#">RR 45800-33.2002.5.02.0056</a> , 3ªT - DEJT 05.06.2009/J-13.05.2009 - Decisão unânime	Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira
12. <a href="#">RR 9951200-06.2006.5.09.0025</a> , 4ªT - DEJT 19.03.2010/J-10.03.2010 - Decisão unânime	Min. Maria de Assis Calsing
13. <a href="#">RR 18900-65.2003.5.15.0072</a> , 1ªT - DEJT 06.08.2010/J-17.03.2010 - Decisão unânime	Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
14. <a href="#">RR 171300-82.2005.5.02.0031</a> , 5ªT - DEJT 15.10.2010/J-06.10.2010 - Decisão unânime	Min. João Batista Brito Pereira
15. <a href="#">RR 721340-83.2006.5.12.0035</a> , 3ªT - DEJT 22.10.2010/J-26.05.2010 - Decisão unânime	Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa
16. <a href="#">RR 112900-36.2005.5.02.0432</a> , 5ªT - DEJT 06.05.2011/J-26.04.2011 - Decisão unânime	Min. Katia Magalhães Arruda
17. <a href="#">RR 317800-64.2008.5.12.0054</a> , 6ªT - DEJT 10.06.2011/J-01.06.2011 - Decisão unânime	Min. Mauricio Godinho Delgado
18. <a href="#">RR 61600-92.2005.5.04.0201</a> , 1ªT - DEJT 01.07.2011/J-22.06.2011 - Decisão unânime	Min. Lelio Bentes Corrêa
19. <a href="#">RR 105500-32.2008.5.04.0101</a> , 3ªT - DEJT 05.08.2011/J-29.06.2011 - Decisão por maioria	Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa
20. <a href="#">RR 119500-97.2002.5.09.0007</a> , 1ªT - DEJT 23.03.2012/J-03.08.2011 - Decisão unânime	Min. Lelio Bentes Corrêa
21. <a href="#">RR 221500-10.2008.5.02.0057</a> , 6ªT - DEJT 24.02.2012/J-08.02.2012 - Decisão unânime	Min. Aloysio Corrêa da Veiga
22. <a href="#">RR 1017500-36.2007.5.11.0018</a> , 2ªT - DEJT 16.03.2012/J-07.03.2012 - Decisão unânime	Min. Renato de Lacerda Paiva

Tabela elaborada pelos autores.



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho/Súmulas.

A realidade apresentada nos julgamentos destes processos que resultaram na edição da referida Súmula nº 443 também podem ocorrer em empresas que, teoricamente possuem estrutura, conhecimento e condições de construir e desenvolver boas práticas de responsabilidade social. É o caso de um estudo proposto por Coelho e Carvalho Neto (2005) que analisaram o tema da gestão do público interno. Ocorre que estas empresas são filiadas do Instituto Ethos, que é referência em RSE desde o ano de 2003. Conforme destacam os autores:

A empresa socialmente responsável em relação ao seu público interno incentiva o envolvimento de seus empregados na solução dos problemas da organização, possibilitando o compartilhamento de desafios pessoais e organizacionais, favorecendo o desenvolvimento de ambos. (p.100)

E após a aplicação do questionário que envolveu mais de 300 trabalhadores, a os autores concluíram que:

Já no que diz respeito ao comportamento das empresas pesquisadas perante demissões, não existe preocupação em adotar uma política que prepare o funcionário para o desligamento e conseqüente recolocação. As duas empresas pesquisadas não oferecem programa de demissão voluntária, não oferecem serviços de recolocação em outro emprego para os demitidos, não financiam a requalificação profissional para os demitidos e nem sequer mantêm os benefícios para os demitidos, por algum tempo. (p. 112)

No mesmo sentido, Oliveira e Guimarães (2017. p. 105) defendem que “A responsabilidade social das empresas diz respeito ao compromisso com a legalidade e com as necessidades da comunidade pensadas em termos de melhoria das condições de vida de todo”.

Assim, este estudo associado à normativa vigente da Súmula nº 443 do TST evidenciam a necessidade de contínua e crescente discussão das temáticas da discriminação e da demissão imotivada, para maior conscientização não apenas das diretrizes preconizadas pela RSE, mas, conjuntamente, de todo arcabouço de entendimento jurídico e legal que deve orientar as ações dos empregadores/gestores, para estarem efetivamente aplicando a ISO 26000.

## Estudos anteriores

Carvalho Junior E Mello e Lima (2019) apresentam um trabalho intitulado “Discriminação e Relações de Trabalho”, onde discutem acerca dos direitos e normas trabalhistas relativos às relações de trabalho, examinando a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

situações de discriminação, tendo por fundamento o princípio da igualdade. Para tanto, estabelecem a ideia do que constitui discriminação direta, discriminação indireta e discriminação lícita (e suas ações afirmativas), descrevendo, neste contexto, a atuação do MPT. E a partir do Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades Para Todos (PPIOPT), implantado pelo MPT, foi possível analisar estatisticamente a ocorrência de práticas discriminatórias, as quais se originam de “uma sociedade caracterizada pela extrema desigualdade socioeconômica e com forte herança escravista”. Do exposto, os autores concluem pela necessidade de enfrentamento, também através de normas repressoras, que passe por um processo de conscientização dos empregadores para que estabeleçam “práticas de gestão eficazes para tal propósito”.

Por sua vez, o estudo proposto por Santos e Braz (2018) apresentam um estudo sobre a importância de as organizações discutirem a gestão da diversidade, enfatizando a necessidade de os gestores buscarem estratégias que lhe permitam lidar com esta realidade, estimulando para que consigam agregar da melhor forma as habilidades comportamentais que surgem neste ambiente múltiplo. Os autores reconhecem que a diversidade favorece para a construção de um ambiente transformador, instigando para o desenvolvimento de boas práticas de RSE.

Para Freitas et al (2018), ao abordar o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, analisando o caso em uma instituição de ensino superior privado. Referem que este processo de inclusão, entre o a teoria e a prática, ou entre o discurso e a conduta, a realidade identificou haver considerável distanciamento entre o processo de inclusão realizado pela instituição e tais princípios da RSE.

Estes estudos demonstram que as normativas legais ainda não são de simples assimilação nas práticas de gestão da RSE nos termos da ISO 26000 de modo real, e, não raras vezes, permanecem apenas como um norte a ser alcançado, podendo, inclusive, resultar em desdobramentos jurídicos processuais desnecessários, se previamente observados pelas empresas e organizações.

## METODOLOGIA

O estudo proposto neste trabalho se fundamenta a partir de uma pesquisa documental, descritiva quanto aos fundamentos jurídicos e qualitativa quanto aos resultados encontrados acerca das justificativas ou posicionamentos das empresas envolvidas nas demandas judiciais analisadas.

Quanto à metodologia utilizada, o estudo partiu de duas abordagens. A primeira, buscou conhecer as demandas judiciais que originaram o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ou seja, os seus precedentes jurisprudenciais. Nesta etapa, verificou-se que, para a conclusão de um entendimento que acabou por resultar na edição da Súmula nº 443, o TST se baseou em 22 julgados anteriores, sendo o mais antigo, publicado em 27 de abril de 1999 e o mais recente tendo sido publicado em 07 de março de 2012. Salienta-se, que a referida Súmula foi alterada através da Resolução nº 185 de 14 de setembro



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

de 2012, tendo sido publicada pela primeira vez no Diário de Justiça Eletrônico do Trabalho em 25 de setembro de 2012, quando efetivamente passou a ter vigência. Os 22 julgados são constituídos de decisões em processos de Embargos em Recurso de Revista (ERR), Embargos de Embargos Declaratórios em Recurso De Revista (EEDRR) e Recurso de Revista (RR).

Na segunda abordagem, procedeu-se à pesquisa textual da expressão “Súmula nº 443” no sistema de jurisprudência do TST, que, necessariamente constavam da ementa das decisões, publicadas no Diário de Justiça Eletrônica do Trabalho (DJET) no ano de 2019. Esta busca, resultou em um total de 186 decisões, sendo destas, 50 Acórdãos (que incluem 02 decisões da Presidência do TST e 06 da Vice-Presidência) e 136 decisões monocráticas. Para este estudo, nos detivemos a análise dos 50 acórdãos, em razão de que representam uma decisão colegiada.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado da primeira análise, que se refere aos precedentes que embasaram o entendimento da Súmula nº 443, demonstrou que destes 22 julgados, 18 deles tiveram decisão unânime no sentido de considerar discriminatória a dispensa de empregado acometido de doença grave, a qual é causa de estigma ou preconceito, e ainda, determinou o direito ao empregado, de ser reintegrado à sua condição de emprego. Especificamente, a ementa relaciona-se à condição de empregado portador de doença imunodeficiente adquirida, sendo portador de HIV. Os outros 04 julgados resultaram em reconhecimento desta circunstância por maioria de votos dos seus julgadores.

Neste contexto, verificou-se que, direta ou indiretamente, as empresas alegaram o seu direito de demissão sem justa causa, referindo inexistir legislação específica que estabelecesse o direito ao empregado de não ser penalizado, no caso, demitido, por conta de sua condição de saúde. No caso, as empresas, por muitas alegações, resumidamente, sustentaram ausência de amparo legal ao reconhecimento de possível estabilidade do empregado portador do vírus HIV.

Entretanto, conforme apontamento do TST, o Brasil, sendo signatário da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 19 de janeiro de 1968 (Decreto nº 62.150), como anteriormente já referido, e tendo estabelecido pela ordem constitucional no seu art. 7º, inciso I da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária e sem justa causa, não é plausível a alegação de ausência de norma legal para impedir que ocorram demissões desta natureza, que refletem situações essencialmente discriminatórias e negligentes com o respeito à dignidade do trabalhador e do próprio respeito à dignidade humana.

Neste ponto, ressaltamos a ementa de um dos julgados que compuseram o entendimento da Súmula nº 443 do TST, o qual citamos, eis que este resume a tese adotada pelo supracitado Tribunal em julgamentos relativos à esta matéria:



OBSERVADR





**EMENTA DA DECISÃO - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA IMOTIVADA. ATITUDE DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. REINTEGRAÇÃO.** 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV. Desse modo, recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita. 2. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968) e a Recomendação n.º 200, de 2010, sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. Nesse contexto, afigura-se indevida a inversão do ônus da prova levada a cabo pelo Tribunal Regional, ao atribuir ao empregado o encargo de demonstrar o caráter discriminatório do ato de dispensa promovido pelo empregador. 4. Recurso de revista conhecido e provido. (RR n.º 61600-92.2005.5.04.0201, 1ªT - Min. Lelio Bentes Corrêa - DEJT 01.07.2011/J-22.06.2011 - Decisão unânime).

Quanto à segunda abordagem proposta, ao analisarmos os 50 acórdãos, verificou-se que o primeiro foi publicado em 31 de janeiro de 2019 e o último foi publicado em 06 de dezembro de 2019. Os acórdãos são de decisões de diversas classes processuais, as quais passamos a descrever, conforme nomenclatura utilizada, na tabela que segue:

**TABELA 2 - Classes processuais julgadas nos acórdãos**

<b>SIGLA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>OCORRÊNCIAS</b>
AG-AIRR	Agravo de Agravo Interno em Recurso de Revista	06
AG-ARR	Agravo de Agravo em Recurso de Revista	01
AG-ED-AIRR	Agravo de Embargos Declaratórios de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	01
AG-ED-RR	Agravo de Embargos Declaratórios em Recurso de Revista	01
AG-E-ED-RR	Agravo de Embargos em Embargos Declaratórios em Recurso de Revista	01
AgR-ERR	Agravo Regimental de Embargos em Recurso de Revista	01
Ag-RR	Agravo em Recurso de Revista	01
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	15
ARR	Agravo Interno em Recurso de Revista	03
ED-AIRR	Embargos Declaratórios de Agravo Interno em Recurso de Revista	01
EDRR	Embargos Declaratórios em Recurso de Revista	01
E-ED-RR	Embargos de Embargos Declaratórios em Recurso de Revista	01
E-RR	Embargos em Recurso de Revista	01
RR	Recurso de Revista	16



# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Tabela elaborada pelos autores.

Fonte: Site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Pesquisa de Jurisprudência.

Conforme se pode verificar, duas classes processuais se destacam pela sua ocorrência, que são os julgamentos de Recursos de Revista (RR) e os Agravos de Instrumento em Recurso de Revista. Conceitualmente, a legislação trabalhista (art. 896 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), estabelece que o RR pode ser interposto em determinadas circunstâncias em que há a hipótese de divergência jurisprudencial, divergência de interpretação e violação de lei ou da CF/1988, nas decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Em relação aos Agravos de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR), estes são cabíveis quando ocorrer despacho judicial que denegar, ou seja, que recusar a interposição de recursos (art. 897 da CLT). Portanto, os agravos não são decisões terminativas, pois necessitam ser confirmados quando do julgamento do mérito do recurso.

Do conjunto das decisões proferidas, observou-se que em 26 julgamentos não houve o reconhecimento de situação que se enquadra-se, por verossimilhança ou analogia, no entendimento da Súmula nº 443 do TST, 02 julgamentos trataram de situações em que a incidência da referida Súmula não se aplicava, por conta de ausência de requisito legal, que do ponto de vista técnico-processual impossibilitou a análise do contexto da demanda e, por fim, 24 decisões em que houve a aplicação do entendimento da Súmula supracitada. E é este o ponto que nos importa!

As 24 decisões que entenderam se tratar de situação de dispensa discriminatória, que afrontam os dispositivos legais já referidos neste estudo, reforçam a ideia de que as empresas não absorvem para sua gestão os princípios e diretrizes da ISO 26000, tampouco observam os fundamentos legais exigidos para comprovação de demissão sem justa causa e não discriminatória.

Observou-se, assim, que aqueles princípios norteadores da RSE de respeito integral à normas legais do local, bem como, o respeito à tratados e convenções internacionais, no caso a Convenção da OIT nº 111, não foram incluídas nos processos de gestão das empresas/organizações, ainda que existente lei vigente sobre o tema. Por esta razão, demandas judiciais são discutidas por anos, importando em tempo e recursos financeiros às empresas, além, de potencialmente impactarem em sua imagem e reputação. Neste contexto, nos reportamos ao voto no relator, Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, exarado do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, julgado pela Subseção I, Especializada em Dissídios Individuais, em 24/09/2019, que descreve a relevância de se observar o ordenamento jurídico, o qual, enfatizamos, integra os princípios da RSE. Assim, transcrevemos, parcialmente, o supracitado voto:

O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, está condicionado pelo artigo 170 da



OBSERVADR





# II SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Constituição à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social (caput) e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa. Em sintonia com os aludidos mandamentos constitucionais, a Lei nº 9.029/95 dispõe acerca da proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Em seu artigo 1º, estabelece que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." O rol de condutas discriminatórias, a que se refere o citado dispositivo, é meramente exemplificativo. Em completa harmonia com o ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção nº 158 da OIT - ainda que denunciada pelo Governo Brasileiro e possua como objeto o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, pode ser referenciada como soft law - dispõe em seu artigo 4º que "Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço" . Se o referido artigo trata das justificativas para o término da relação de emprego, o artigo 5º dispõe sobre os motivos que não servirão de justificativa: "Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes: a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho; b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social; e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade."

Esse rol exemplificativo remete à Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 62.150/68 e que trata da vedação do tratamento discriminatório, dispõe no item 1.a do artigo 1º: "Para fins da presente convenção, o termo ' discriminação' compreende: a) Tõda



OBSERVADR





# II SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão". A Súmula nº 443 do TST foi editada à luz desse arcabouço jurídico. Assim, a melhor interpretação que se faz dela é justamente a que se coaduna com as normas referidas e a ponderação que deve existir entre valores igualmente consagrados no âmbito constitucional. A esse propósito, assinala o Ministro

Luís Roberto Barroso: "(...) a interpretação constitucional viu-se na contingência de desenvolver técnicas capazes de produzir uma solução dotada de racionalidade e de controlabilidade diante de normas que entrem em rota de colisão. O raciocínio a ser desenvolvido nessas situações há de ter uma estrutura diversa, que seja capaz de operar multidirecionalmente, em busca da regra concreta que vai reger a espécie. Os múltiplos elementos em jogo serão considerados na medida de sua importância e pertinência para o caso concreto.

Por fim, em alguns dos acordos analisados, tem-se a ideia de que para as empresas não há uma real preocupação com o indivíduo, no momento em que apresenta um quadro de saúde grave. Não parece haver uma prática de gestão que incorpore mecanismos de preparação do trabalhador para o momento da demissão, conforme destacamos, anteriormente, em estudo proposto por Coelho e Carvalho Neto (2005), pois a implantação de programa de demissão voluntária, ou o compartilhamento de banco de recursos humanos com outras empresas, associado à possibilidade de qualificação pela educação poderia condicioná-los ao exercício de funções diferentes, para as quais, talvez houvesse condição de saúde. Há uma clara e intencional negação destas empresas quanto aos princípios da RSE e quanto ao ordenamento legal vigente.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos que embasaram este artigo, bem como a pesquisa realizada nos remetem a constatação de que a RSE é vista como um norte a ser seguido, não obrigatório, muitas vezes com a ideia restrita de se praticar mera filantropia ou utilizar como ferramenta de marketing, negligenciando todo o contexto de relações interligadas e consequentes.

O ordenamento jurídico brasileiro oferece fundamentos legais para que as empresas e organizações estabeleçam mecanismos de gestão que observam tais regras e princípios da ISO 26000. Não apenas a Convenção nº 111 da OIT, mas a própria Constituição Federal de 1988 nos orienta e conduz, a partir uma série de normativas para o respeito ao indivíduo, ao trabalhador e às relações de emprego, afora toda a legislação esparsa que versa sobre o tema.



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Entretanto, as empresas e organizações ainda percebem a ISO 26000 apenas como uma diretriz não obrigacional e sem maiores relevâncias no mundo jurídico. Esta circunstância, não raras vezes, e por muitas outras razões distintas, acabam por demandar um prejuízo financeiro e moral.

Enquanto as questões afetas à RSE e a absorção das diretrizes e princípios da ISO 26000 forem abordadas tão somente no contexto da gestão interna das empresas/organizações e não sob a ótica da responsabilidade jurídica que também compõem, ainda veremos inobservâncias legais que acabam por impactar no conjunto da sociedade, asseverando os índices de desemprego, as situações de corrupção e fomentando uma competitividade nem sempre lícita.

Esta conclusão decorre de que, também para a *accountability* são diversas as normativas legais de organização financeira e contábil, necessárias às boas práticas de transparência. Conforme referimos, a RSE é um organismo vivo, complexo, em contínua transformação, que dialoga com o seu público interno, externo e com toda a sociedade, sendo capaz de causar transformar (para melhor ou pior) a comunidade em que está inserido.

## REFERÊNCIAS

ABNT NBR ISO 26000:2010 – **Diretrizes sobre Responsabilidade Social**. Associação Brasileira de Normas Técnicas. Novembro/2010. Disponível em: [http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/07-01-2011\\_08-norma\\_iso\\_26000.pdf](http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/07-01-2011_08-norma_iso_26000.pdf). Acesso em 18/03/2020.

ALVES, M. C. A. **Relação de trabalho responsável: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais do trabalho**. Leme/SP: JH Mizuno. 2ª Ed. 285p. 2020.

BALZAROVA, M. CASTKA, P. *Social responsibility: Experts' viewpoints on adoption of the ISO 26000 standard. Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. v. 25. p. 819-824. Set-Oct. 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/csr.1497>. Acesso em 20/03/2020.

BARROS, V. A. **Gestão com responsabilidade social: uma abordagem jurídica com base no princípio da função social da propriedade**. Disponível em: [http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/campos/veronica\\_altef\\_barr os.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/campos/veronica_altef_barr os.pdf). Acesso em 20/03/2020.

BRASIL. República Federativa do. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em 22/04/2020.

CAMARGO, P. F. de. BENACCHIO, M. **Função social e responsabilidade social empresarial: convergências e divergências** Revista Thesis Juris. v. 8, n. 2, p. 119-148, São Paulo: jul./dez. 2019. Disponível em:



OBSERVADR





# II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

<https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=thesisjuris&page=article&op=view&path%5B%5D=16342>. Acesso em 14/03/2020.

CARVALHO JUNIOR, P. L. de. MELLO e LIMA, C. **Discriminação e Relações de Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. v. 23. n. 1. p. 13 a 25. Brasília/DF: 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169314/2019\\_carvalho\\_jr\\_pedro\\_di\\_scriminacao\\_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169314/2019_carvalho_jr_pedro_di_scriminacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 10/04/2020.

CAZAJEIRA, J. E. **ISO 26000 nasce para ser a norma das normas**. [Entrevista concedida a] Altair Santos. Cimento Itambé: Massa Cinzenta. Disponível em: <https://www.cimentoitambe.com.br/iso-26000-nasce-para-ser-a-norma-das-normas/>; acesso em 20/03/2020.

COELHO, H. M. Q. CARVALHO NETO, A. **Gestão do público interno em duas empresas filiadas ao Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: visão dos trabalhadores, dos gestores de pessoas e dos sindicalistas**. Revista E & G Economia e Gestão, v. 5, n. 9, p. 96-115, Belo Horizonte: abr/2005. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/62>. Acesso em 10/04/2020.

COSTA, E. A. R. H da. **Responsabilidade Social Empresarial: fatos e motivações**. Cadernos de Zygmund Baumann. p.123 a 147. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/bauman/article/view/4198/2282>. Acesso em 18/03/2020.

COSTA, H. da. **ISO 26000 Norma Internacional de Responsabilidade Social: um guia para entende-la melhor**. Instituto Observatório Social. São Paulo: 2011. 57p. Disponível em: [http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/07-01-2011\\_08-norma\\_iso\\_26000.pdf](http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/07-01-2011_08-norma_iso_26000.pdf). Acesso em 18/03/2020.

FREITAS, C. M. de L. Et al. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-103/a-insercao-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 20/03/2020

NUVES, C. R. A. Et Al. As contribuições da ISO 26000. Revista Maiêutica.: v.3. n. 1, p. 125-130. Indaial: 2015. Disponível em: [https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO\\_EaD/article/view/1318/467](https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1318/467). Acesso em 20/04/2020.

OLIVEIRA, F. C. GUIMARÃES, F. P. M. **Responsabilidade Social das Empresas e sua relevância para a evolução social na perspectiva da realidade brasileira**. Revista Brasileira de Direito Empresarial. v. 3. n. 2. p. 100-115. Maranhão: jul/dez 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/3776/pdf>. Acesso em



OBSERVADR





# II SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA  
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

20/04/2020.

SANTOS, C. N. dos. BRAZ, H. M. F. dos S. **Gestão da diversidade:** uma questão de responsabilidade social?. Entrepreneurship. Jul a Dez 2018 - v.2 - n.2. p. 44 a 53. Disponível em: <http://www.sustenere.co/index.php/entrepreneurship/article/view/2294>. Acesso em 10/03/2020.



OBSERVADR

