

RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA PERANTE SEUS FUNCIONÁRIOS

Gil Duarte da Silva*

1 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

O capital e o trabalho não devem ser vistos como forças antagônicas, impossíveis de coexistirem em harmonia, afinal estão intimamente ligados, já que o capital é gerado a partir do trabalho. Assim, “[...] não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (LEÃO XIII, 1991, n. 28).

Diante dessa assertiva, é óbvio que, na relação entre ambos, deve-se buscar uma cooperação, que possa ser, no final das contas, benéfica ao homem. Entretanto, é inegável que deverá haver sempre a primazia do trabalho sobre o capital, por que aquele provém do homem, tendo importante função para a plena realização da pessoa humana.

1.2 SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O HOMEM

Muito mais do que forma de subsistência material, o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem. Além de ser forma de transformação do mundo, é forma de transformação pessoal, pois por meio do trabalho o homem se realiza plenamente.

O trabalho é um desses aspectos perenes e fundamentais que reflete toda a existência humana com conflitos e tensões. Não se pode vê-lo somente em seu lado romântico, posto que dele

* Gil Duarte Silva é advogado especialista em direito do trabalho

depende, por exemplo, todo o avanço das nações, e, em decorrência disso, crises são inevitáveis.

No atual cenário, em que se encontram diversos problemas sociais, esquecemos que o trabalho humano é talvez a chave essencial de toda questão social. Cada pessoa deve poder tirar do trabalho a subsistência dela e dos seus e prestar um serviço à comunidade humana. Poucos se atentam para o fato de que seu trabalho é muito importante para a coletividade, por mais insignificante que possa parecer. Essa valorização do trabalho deve passar necessariamente pela valorização do homem enquanto indivíduo. Havendo essa valorização do ser humano, haverá um trabalho de maior qualidade.

Neste ponto, é bom destacar uma história em que se pergunta a dois operários que trabalham: “O que vocês fazem?”. O primeiro responde: “Estou erguendo um muro”. Já o segundo diz: “Estou construindo uma escola”. Tal história serve para ilustrar como se pode enxergar o trabalho de formas distintas, e como o mais simples trabalho pode transformar-se em algo realizador, individualmente e também para a coletividade. É sempre importante frisar esse aspecto, ou seja, não há trabalho mais importante ou mais digno do que outro.

O homem é o mais importante. Diante disso, o fundamento para determinar o valor do trabalho humano não é, em primeiro lugar, o gênero de trabalho que se realiza, mas o fato de aquele que o executa ser uma pessoa. A dignidade do trabalho em última análise está em sua dimensão subjetiva. Isso não significa que o trabalho humano não deva ser valorizado e qualificado de modo objetivo. O que se quer alegar é que o fundamento primordial do valor do trabalho é o homem, seu sujeito.

Entendendo dessa forma e supondo que diversos trabalhos realizados pelos homens podem ter um maior ou menor valor objetivo, “[...] procuramos, todavia, pôr em evidência que cada um

deles se mede, sobretudo, pelo padrão de dignidade do mesmo sujeito do trabalho, isto é, da pessoa, do homem que o executa.” (JOÃO PAULO II, 1996, p. 16).

O trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho. Isso reflete algo importante que é o fato de o trabalho ser um bem do homem - de sua humanidade; é a única forma de ele, homem, transformar a natureza às suas necessidades, realizando-se plenamente como pessoa, ou seja, tornando-se mais homem.

1.3 TRABALHO E CAPITAL

Não há como negar a primazia do trabalho sobre o capital. O trabalho está intimamente ligado à pessoa humana, sendo meio de realização pessoal e social. Tal primazia tem fundamento não somente teológico, por meio da *Bíblia*, mas também filosófico, com base, na própria natureza da atividade humana produtiva e histórica, firmado na evolução dos acontecimentos e no progresso social.

Tanto o liberalismo quanto o comunismo em suas concepções pecam justamente em não emprestar ao trabalho o devido valor deste. O liberalismo o trata como mercadoria. O comunismo o considera apenas uma força produtiva ao serviço do Estado. Simplesmente deixam de lado o caráter pessoal do trabalho, como se não houvesse uma pessoa humana atrás dele. Já o socialismo dignifica o trabalho em si, não quem o presta, a pessoa. Privilegiar o trabalho, não significa colocar-se em posição antagônica ao capital.

Há entre ambos uma necessária interação e fecunda cooperação; como bem se observa na *Rerum novarum*: “[...] não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (LEÃO XIII, 1991, n. 28). Contudo, como ensina o mesmo Papa, a primazia do

trabalho sobre o capital se impõe como uma realidade de fato e de direito.

1.4 JUSTA RETRIBUIÇÃO PELO TRABALHO

O trabalho realizado com amor é coroado de resultados: serviço ao próximo, do bem comum e auto-aperfeiçoamento. No entanto, além do lado transcendente da retribuição, há um outro de extrema importância que está intimamente ligado com aquele. A todo trabalho humano, independente da posição econômica ou social da pessoa que o presta, deverá necessariamente corresponder uma retribuição eqüitativa.

A questão é: o que seria considerado como justa retribuição pelo trabalho?

Considerando-se a doutrina social da Igreja, já que é a com as encíclicas papais que começa haver uma grande transformação na legislação social das nações, na encíclica *Mater et magistra*, nº 71 (JOÃO XXIII, 1963, v. 1), encontram-se critérios para a justa fixação e retribuição pelo trabalho:

Consideramos, pois, nosso dever advertir mais uma vez que o salário, assim como não pode ser abandonado à livre concorrência, também não é lícito seja fixado ao arbítrio dos mais poderosos; mas, em tal questão, devem ser integralmente observadas as leis da justiça e da eqüidade. Estas exigem, sem dúvida, que se pague aos trabalhadores um salário suficiente para terem uma vida digna de seres humanos e poderem desempenhar-se de seus encargos familiares. Pois bem, para se fixar, eqüitativamente, a remuneração do trabalho, deve ter-se em conta:

primeiro, a efetiva contribuição de cada um para a produção; segundo, a situação financeira da empresa em que o empregado presta seu trabalho; terceiro, as exigências do bem comum particular de cada nação, sobretudo para se obter o máximo emprego da mão-de-obra no país; e, finalmente, o que exige o bem comum universal, isto é, das comunidades internacionais, diferentes entre si quanto à sua extensão e aos recursos naturais de que dispõem.

Note-se que a remuneração, termo mais amplo do que salário –aquela engloba este –, deverá atender a todas as necessidades do trabalhador e de sua família; dando a noção do salário familiar, não o individual.

Para haver uma retribuição justa pelo trabalho, acredita-se que se deva superar o atual modelo preponderante, qual seja o da retribuição salarial, baseada num valor estipulado pelo trabalho prestado. Deve-se evoluir para um sistema que permita ao trabalhador participar dos lucros e resultados da empresa na medida de sua efetiva contribuição para o empreendimento.

Na encíclica *Rerum novarum*, nº 9 (LEÃO XIII, 1991), está evidenciado: “Da mesma forma que o efeito segue a causa, assim é justo que o fruto do trabalho pertença ao trabalhador.”

Em situações de prosperidade é justo que todos possam participar dessa bonança. No entanto, em situações em que ocorrerem dificuldades econômicas, todos devem empreender esforços para superar as adversidades; todavia, devem ser mantidas as condições mínimas de retribuição aos empregados.

O trecho reproduzido é de uma atualidade impressionante. À época já se preocupava com a comunidade internacional, quando

se refere ao bem comum universal; importando-se com os possíveis atritos oriundos dos atuais blocos econômicos entre as diversas nações, como, por exemplo, formas de concorrência desleal entre nações ou o “*dumping* social”.

A empresa como uma importante célula da sociedade, com papel importante em sua formação, deve efetivamente fazer valer os princípios delineados, tendo sempre em mente a valorização do trabalho/trabalhador. A propósito, nossa Constituição Federal de 1988, dá importante passo ao encontro da justa retribuição do trabalho. Em seu artigo 7º, IV, estabelece que o salário mínimo deve atender às necessidades básicas de todo o cidadão, bem como de sua família – moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social¹. Aproxima-se muito da idéia de salário familiar, defendida por amplos setores sociais, principalmente dentro da Igreja Católica. Nesse caminho, com uma Constituição Cidadã, há grandes possibilidades de, com fundamento nela, haver um grande progresso na relação entre empregador/trabalhador, capital/trabalho.

Leciona o Professor Eduardo Milléo Baracat (2003, p. 147), seguindo ensinamentos de Pietro Perlingieri:

Não se trata de considerar a norma constitucional apenas como mero ‘limite’ ou ‘barreira’ à norma ordinária, aplicando-se residualmente a esta, nem, apenas, ‘uma expressão de princípios jurídicos gerais a serem utilizados somente em sede de interpretação de

¹ “[...] salário mínimo, fixando em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a 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 sua vinculação para qualquer fim.”

enunciados normativos ordinários'. As normas constitucionais, explica o professor italiano, devem não apenas inspirar a interpretação da legislação ordinária, mas ser aplicada diretamente ao caso concreto.

Além desse exemplo, existe muita sintonia entre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a encíclica *Rerum novarum*, não obstante haja necessidade de se quebrar sua concepção essencialmente econômica no que se refere à retribuição pelo trabalho.

No texto da *Mater et magistra*, a remuneração do trabalho deve ter em conta a efetiva contribuição de cada um para a produção. Ela, pois, legitima a hierarquização de funções e a diferenciação na retribuição de cada um, conforme sua qualificação profissional. Deve-se ter sempre em consideração a situação financeira da empresa em que o empregado presta seu trabalho, o que permite, por exemplo, em certas situações a diminuição salarial.

Inspirados pela melhor doutrina, temos as condições de, aplicando-a, criarmos dentro das empresas ambiente de efetiva justiça. Não se venha dizer que tais idéias são utópicas; hoje se ultrapassou o conceito arcaico de utópica, com base no improvável, visto que o dever-ser, muitas vezes, encontra sintonia com o ser.

1.5 NOÇÃO DE TRABALHO DE IGUAL VALOR

O trabalho é meio para o homem realizar-se como ser humano. Não há dúvida de que o trabalho humano tem valor ético, o qual permanece diretamente ligado ao fato de aquele que o presta ser uma pessoa, um sujeito consciente e livre, isto é, um sujeito que decide por si mesmo. O fundamento para determinar o valor do trabalho humano não é, em primeiro lugar, o gênero de

trabalho que se realiza, mas o fato de aquele que o executa ser uma pessoa.

Visto dessa forma, desaparece a antiga concepção da diferenciação dos homens, de acordo com o gênero de trabalho executado. O trabalho que exigia do trabalhador o emprego das forças físicas, o trabalho dos músculos e das mãos, era considerado indigno dos homens livres. Diante dessa nova visão não se quer alegar que

[...] o trabalho humano não possa e não deva ser de algum modo valorizado e qualificado de um ponto de vista objetivo. Isto quer dizer somente que o primeiro fundamento do valor do trabalho é o mesmo homem, o seu sujeito. (JOÃO PAULO II, 1996, p. 16, 90º aniversário da *Rerum novarum*).

Mesmo em se sabendo que os diversos trabalhos prestados pelo homem podem ter um maior ou menor valor objetivo, o certo é que, em sua essência, o verdadeiro valor está relacionado com a pessoa que o executa, tendo em vista a sua dignidade. Portanto, o trabalho prestado com amor, dedicação, responsabilidade, por um funcionário com a mais baixa hierarquia na empresa, tem o mesmo valor - no sentido subjetivo - daquele prestado com as mesmas características pelo funcionário mais graduado. E isso se explica pelo fato de que ambos possuem sua dignidade, estão trabalhando para seu sustento, de sua família e como forma de realização pessoal e social. Dessa forma, é impossível haver uma hierarquia de valores relativos ao trabalho prestado, de acordo com sua concepção mais importante, qual seja a subjetiva. A própria CLT, em seu artigo 461, proíbe de forma clara a diferenciação entre as

diversas formas de trabalho prestado², corroborando o melhor ensinamento extraído dos ensinamentos da doutrina social da Igreja Católica.

2 EMPRESA E EMPREGADO

2.1 EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

A empresa moderna tem responsabilidades com uma gama enorme de entes, entre os quais funcionários, clientes e acionistas, com o poder público, com o meio ambiente e com a comunidade. Sobre essa responsabilidade, é importante que se tenha a noção de que existe a necessidade de uma ordem de proximidade e de proporcionalidade, havendo uma prelação nas responsabilidades.

No presente trabalho, pretende-se analisar a responsabilidade da empresa perante seus funcionários, pois se entende que, com essa relação, há a possibilidade de se formar uma sociedade mais justa. Nessa perspectiva a empresa deve ser vista e encarada como um complexo de pessoas e bens com funções, além das de obtenção de lucro; funções que dizem respeito à responsabilidade com o lado humano de cada componente seu.

Sem que se negue o lucro, no entanto, com atitudes práticas que realmente valorizem o trabalho/trabalhador, a empresa socialmente responsável deve assumir sua função de mudar a sociedade.

2.2 EMPRESA E PROPRIEDADE PRIVADA

² “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

A propriedade privada de bens, inclusive de produção, é um direito natural do homem³. A questão da propriedade privada em suas relações com o direito e a paz social está intimamente ligada a um esforço de formação das consciências.

A boa utilização da propriedade privada tem relevante papel no apaziguar das tensões sociais, havendo a partir daí, condições de ela ser considerada um dos fundamentos da liberdade dos homens. A utilização responsável da propriedade está intimamente relacionada com sua subordinação ao bem comum, concepção totalmente antagônica ao do capitalismo, em que há um direito ilimitado sobre a propriedade.

Segundo a João XXIII (1963, n. 113):

É pouco estabelecer apenas que existe um direito natural, quanto à propriedade privada, inclusive sobre os bens de produção, se, ao mesmo tempo, não se empregar todo o empenho para difundir, em todas as classes sociais, o exercício desse direito.

É preciso fazer com que todos possam usufruir o direito de propriedade. Não basta a simples afirmação de que se trata de um direito natural, que todo ser humano possui, sem que haja efetividade nessas palavras.

É chegado o momento de ousar, e isso se obtém, justamente com iniciativas de pessoas envolvidas. A empresa moderna tem papel preponderante na adoção de determinadas atitudes que propiciem ao trabalhador o exercício do direito natural de propriedade.

³ Essa idéia é reproduzida na encíclica Mater et magistra, n. 108.

A afirmação da plena liberdade humana somente se realiza com o exercício do direito à propriedade. Se esse direito é algo que corresponde ao homem, por natureza e ele é o mesmo para todos os homens, urge que se torne possível o acesso ao direito, por meios de difusão, e um desses meios é a empresa.

São possíveis duas concepções de empresa, segundo ela se considere como conjunto de coisas destinadas a um fim - concepção patrimonialista - ou como uma comunidade de pessoas - concepção personalista ou humanista. Entre as duas concepções figura a de

[...] ‘empresa - institución’, que la entiende como ‘realidad social’, de difícil comprensión en la vida jurídica. Como la propiedad ‘cumple’ una función social, pero no ‘es’ una realidad social, la Empresa cumple una evidente función social y a ella es inherente la responsabilidad de su ejercicio, en que consiste también la función social de la propiedad. (GARCIA, 2003, p. 21)

Por essas palavras vê-se o relevante papel que a empresa possui como “dadora de trabalho” e como conseqüência disso, importante papel na distribuição de justiça social.

2.3 VERDADEIRA NOÇÃO DE LUCRO

A encíclica *Quadragesimo anno*, nº 53 observa: “É inteiramente falso atribuir ou só ao capital ou só ao trabalho o produto do concurso de ambos, e totalmente injusto que um deles, negando a contribuição do outro, se arrogue todos os resultados.”

O capital visto isoladamente não possui condições de progresso, tendendo a conservar-se. O que faz com que se produza

um acréscimo é quando se une ao trabalho, única forma de geração de riqueza. Tendo em vista a relação de cooperação entre ambos, evidente que deve haver um equilíbrio na distribuição da “mais-valia” adquirida por união.

Não se pode ter a míope visão capitalista de que o lucro, por direito, pertença, exclusivamente, ao empregador, por ser este o proprietário do empreendimento, havendo cumprido seu dever com a remuneração dos seus empregados. Deve-se ter em mente que, mesmo sendo proprietário, é apenas do capital empregado; não da força de trabalho de seus empregados, a qual, em última análise, é que permite, aliada ao capital, a obtenção do lucro. É equivocada, também, a noção pretendida pelo comunismo, do direito, por parte dos empregados, ao produto integral ou total da produção. Pela encíclica *Quadragesimo Anno*, nº 53, é “[...] inteiramente falso atribuir ou só ao Capital ou só ao Trabalho, algo que vem do concurso de ambos”.

Os verdadeiros fins da reforma social no que respeita ao produto da propriedade consistem, em primeiro lugar, em uma distribuição, conforme à justiça social, do produto da cooperação do capital e do trabalho; [...] Pois, o pensamento natural, que é o pensamento jurídico-natural fundado na consciência moral e jurídica geral, faz referência, com tal expressão, à participação do trabalho no produto total resultante da cooperação da propriedade e do trabalho na economia da divisão do trabalho, segundo o princípio ‘a cada um o que lhe pertence’. (MESSNER, 1960, p. 341 et seq.).

Todos os dias se vêem, retratadas nos noticiários, as injustiças trazidas pela má distribuição de renda, não só em nosso país, mas também na comunidade mundial. Esses problemas, acredita-se, se devem muito à má distribuição da renda (aqui se entenda lucro dentro das próprias empresas).

As melhores doutrinas sempre insistiram na necessidade de os empregados participarem dos lucros das empresas, para com isso haver, em um nível macroeconômico, menos desigualdades sociais.

Há, portanto, necessidade de se reestruturar a distribuição dos lucros, primeiramente dentro do universo das empresas, existindo, *a priori*, a reconstituição do capital investido e a justa retribuição pelo trabalho, para posteriormente, com o excedente, haver a repartição entre o capital e trabalho da forma mais justa possível.

2.4 ÉTICA EMPRESARIAL

É de bom alvitre que se trate um pouco de ética. O ético é algo que tem a ver com os valores. Há diversos tipos de valores: econômicos, biológicos, artísticos, éticos ou morais, religiosos. Os valores éticos se especificam porque se referem à conduta humana, enquanto consciente e livre.

A fundamentação da ética passa pela afirmação de um mundo objetivo de valores que independe de tempo ou situações. O mundo objetivo da ética é um mundo de ações ordenadas a um fim, a uma finalidade, e essa finalidade é o que corresponde à perfeição da natureza humana. Atualmente, há um interesse generalizado pela ética empresarial.

Não há éticas específicas, há somente uma, a ética do ser humano. Mesmo sem a devida atenção a esse fato, ou seja, de colocar o ser humano no centro das discussões; principalmente as grandes empresas, estão tendo que se adequar ao novo paradigma,

por causa do fato de se clamar pelo procedimento ético em todas as relações.

Para Joaquim Manhães Moreira (2004, p. 1) “...Ser ético nas relações obrigacionais (contratuais) deixou de ser uma opção sob o novo Código Civil. Passou a ser um dever cuja violação acarretará responsabilidades para a parte infratora.” Segundo Rafael Gómez Perez (1999, p. 55), para o mundo dos negócios, *um negócio malo* (em sentido moral) é um *mal negocio* (em sentido econômico). No entanto, a lição que deve ficar é a de que a ética não deve ser vista apenas como um ingrediente para triunfar nos negócios – não obstante haja relação direta entre ética e sucesso. Deve ser uma forma de agir dentro da empresa, forma que descubra dentro de cada ser humano, trabalhador, seu verdadeiro valor.

Resume-se isso nas palavras de um importante executivo japonês, Akio Morita, presidente da Sony (apud PEREZ, 1999, p. 63):

Ninguna teoría, ni plan, ni política gubernamental hace que una empresa triunfe: eso solo lo puede conseguir la gente. La misión más importante de un gerente japonés es desarrollar una sana relación con sus empleados, crear dentro de la sociedade comercial um sentimiento de familia, la sensación de que sus empleados y directivos comparten el mesmo destino...

2.5 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PERANTE SEUS FUNCIONÁRIOS

Como se sabe, muito se tem debatido a respeito desse palpitante tema da responsabilidade social da empresa. Já foi bastante reforçado que a empresa socialmente responsável deve privilegiar sempre o trabalho em relação ao capital. Daí se conclui

que o mais importante dentro de uma empresa é seu capital humano, ou seja, seus funcionários. Partindo dessa premissa, deve-se, então, ter um cuidado especial com os funcionários, pois deles depende todo o bom funcionamento da empresa. Não se tendo um bom funcionário, dificilmente se conseguirá ter ou manter bons clientes. É fácil perceber.

Há importantes formas de responsabilidade social expostas na legislação, como vale-transporte, vale-alimentação, participação no lucro das empresas, etc. No entanto, pretende-se ir um pouco além, para demonstrar que a missão de uma empresa suplanta em muito as formas de assistencialismo a seus funcionários ou a estrita submissão ao ordenamento jurídico.

A empresa socialmente responsável, perante seus funcionários, é aquela que tem no ser humano seu principal meio e seu fim, utiliza os bens, o lucro, para servir. Quem nela trabalha é valorizado e integrado, pois é levado a fazer parte efetivamente do destino da empresa. Há um comprometimento de todos, desde o que ocupa a função mais simples ao maior executivo. O ser humano deve sentir que seu trabalho é útil, é importante; é forma de progresso, tanto para ele, quanto para a empresa.

Estimular esse ambiente no local de trabalho, mantendo as premissas ético-valorativas da primazia do homem, é medida que demonstra a responsabilidade social da empresa. Muitas vezes, notam-se grandes corporações que se autodenominam, ou até mesmo são nomeadas, como socialmente responsáveis, no entanto tratam seus funcionários de forma desumana, exigindo altos índices de produtividade e despedindo em massa trabalhadores, quando suas vendas caem. Exigem ainda incentivos governamentais, quando se sabe que, em hipótese alguma, deixam de mandar seus lucros a suas matrizes.

Portanto, o caminho a ser percorrido para a efetiva justiça social, passa necessariamente pela relação capital-trabalho. Nesse

caso, acredita-se que somente há uma solução: a efetiva responsabilidade social da empresa.

2.6 PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS NA GESTÃO DA EMPRESA

Diversos executivos apregoam a participação dos empregados na gestão da empresa como prática inovadora de gestão empresarial. Esquecem, porém, que tal teoria inovadora nada mais é do que uma constatação retratada há muito tempo, por exemplo, por meio das diversas encíclicas papais.

O ser humano deve ter papel principal nas preocupações de qualquer tipo de empresa. Se a empresa tem necessidade de obtenção de capital, faz um empréstimo; se tem necessidade de maquinários, compra-os; no entanto bons empregados, bons homens, isso não se pode ter de uma hora para outra.

Vê-se, portanto, que a maior riqueza de uma empresa é, sem dúvida, seu patrimônio humano, sendo em última análise, quem gerará toda a riqueza da organização. Dessa importância decorre necessariamente um direito, bem como uma responsabilidade de todo o empreendimento. É como se fosse uma grande família, uma comunidade humana, de acordo com João XXIII. Nesse sentido, é importante colocar seu magistério pela encíclica *Mater et magistra*, nº 91, que dita:

Seguindo a direção traçada por nossos predecessores, consideramos ser legítima a aspiração dos empregados de participarem na vida da empresa em que trabalham. Qual seja esta participação, e como a deva ser feita, não podemos estabelecer por meio de regras fixas e determinadas, pois elas dependem das

condições concretas de cada empresa. Tais condições não são idênticas para todas e, ainda dentro de uma mesma empresa, com freqüência, variam rápida e profundamente. Contudo, não duvidamos afirmar que deve conceder-se aos empregados uma participação ativa nos negócios da empresa em que trabalham, seja esta de particulares ou do Estado. Sempre deve tender-se para que as empresas se tornem uma verdadeira comunidade humana, cujo espírito penetre profundamente nas relações, nas funções e nos deveres de cada um de seus membros.

Para que se atinja o objetivo de tornar as empresas verdadeiras comunidades humanas, é necessário que se valorize o trabalhador, fazendo com que ele se sinta totalmente integrado a essa comunidade. É impossível que alguém se sinta integrado a alguma comunidade quando não participa efetivamente dos destinos dela. E essa participação, no entender da melhor doutrina, refere-se à co-gestão econômica, co-decisão dos trabalhadores nas questões específicas que afetam ao governo da empresa, até as formas mais mitigadas de colaboração nas obras ou serviços sociais, traduzindo com isto o termo de participar ativamente na vida da empresa.

Pela sua autoridade, a doutrina social serve como norma programática, cabendo às partes envolvidas sua realização, mediante acordos ou contratos coletivos, por exemplo. Ao Estado compete legislar não uniformemente para todas, mas tendo em vista a variabilidade das condições concretas e incentivar a medida, inclusive dando o exemplo nas empresas estatais ou paraestatais.

O conceito moderno de empresa passa pela valorização do ser humano - e isso é dito há muito tempo. Não é nenhuma novidade, apenas necessita de atitudes práticas. Em artigo publicado no jornal O Estado de São Paulo de 2 de setembro de 1962, Monsenhor J. Lafayette Alvarez (apud JOÃO XXIII 1963, p. 249) afirma que:

O problema das relações humanas na empresa não é apenas um problema de técnica. Somente o conceito cristão da empresa, uma mudança de atitudes, de parte a parte, será de molde a solucioná-lo. O trabalhador, definido atualmente como assalariado, há de tornar-se participante. Como tal tem direito de fazer ouvir sua voz e apresentar suas opiniões, de propor sua experiência.

3 CONTRATO DE TRABALHO

3.1 RELAÇÃO ÉTICA ENTRE EMPRESA E FUNCIONÁRIOS

A relação entre capital e trabalho, empregado e empregador é disciplinada pelo contrato de trabalho que não se resume como disciplinador de um acordo de compra e venda da força de trabalho. Em verdade, o contrato de trabalho é a relação do dia-a-dia entre a empresa e seus funcionários, devendo compor-se de princípios éticos.

Baseada sempre na valorização do ser humano, essa relação possui nítida função social, já que é forma de acomodar os conflitos entre capital e trabalho, sempre de forma justa e equânime.

3.2 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Nota-se que a antiga concepção de contrato de trabalho baseada na autonomia da vontade deve ser superada, assentando a base da relação, não mais no dogma da vontade, mas na boa-fé objetiva (COSTA, 1999, p. 394). A esse respeito ensina Judith Martins-Costa (1999, p. 134), para quem a boa-fé objetiva, significa

[...] modelo de conduta social, arquétipo ou standard jurídico, segundo o qual ‘cada pessoa deve ajustar a própria conduta a esse arquétipo, obrando como obraria um homem reto: com honestidade, lealdade, propriedade’, tendo em conta ainda, os fatores concretos do caso, tais como o status pessoal e cultural dos envolvidos, não se admitindo uma aplicação mecânica do standard, de tipo meramente subsuntivo.

Observa-se, portanto, que na aplicação objetiva os fatores concretos devem ser observados com cautela, para que injustiças não sejam cometidas.

A boa-fé é um princípio geral que norteia todo um sistema. Como princípio que é, por óbvio possui suas funções, revelando-se justamente quando aplicada no caso concreto. Para Eduardo Milléo Baracat (2003, p. 182):

Ocorre que, na verdade, a boa-fé opera essa condução, basicamente, por meio de três funções: a hermenêutica-integrativa, a de criação de deveres e a de limitação do exercício de direitos. Por isso funções, em princípio, é

possível atuar o princípio da boa-fé, desde as tratativas que antecedem a formação do contrato, até, mesmo, após o seu término.

Ainda para Baracat (2003, p. 183),

[...] interpretar o contrato, de acordo com o princípio da boa-fé, significa traduzir o comportamento das partes, de acordo com a finalidade e função social da correspondente relação jurídica, vista, conforme sua complexidade, como uma ordem de cooperação, não se tratando tão-somente da dialética crédito (direito do empregador de dispor da mão-de-obra) e débito (dever do empregado de prestar o trabalho), considerados isoladamente, mas de um conjunto de direitos e deveres, em que **as partes visam a uma finalidade comum.** (grifo nosso)

Essa função influencia de forma direta as demais, quais sejam a de criação de deveres e a de limitação do exercício de direitos. Quanto à primeira, sabe-se que o antigo entendimento apóia-se no direito obrigacional estático, positivo, despidido de qualquer fator social. Qualquer relação jurídica envolve pessoas e, por isso, deve ser vista num âmbito social amplo, constituído de valores metajurídicos.

Essa função possui o condão de ultrapassar o voluntarismo das partes bem como o legalismo do direito positivo, “oxigenando” a relação jurídica. Em outras palavras, “[...] o princípio da boa-fé objetiva cria na relação contratual, inclusive trabalhista, deveres às partes (empregado e empregador), cuja fonte não é a previsão contratual nem legal.” (BARACAT, 2003, p. 218).

A última função da boa-fé é a limitação do exercício de direitos subjetivos. Para limitar o exercício de um direito, pressupõe-se que uma das partes exacerbou ou utilizou o direito de modo incorreto. A melhor corrente caracteriza a existência do abuso do direito quando “[...] o titular o exerce fora dos seus limites intrínsecos, próprios de suas finalidades sociais e econômicas”. (AMARAL, 2002, p. 202).

Portanto, notamos que toda relação jurídica deve, obrigatoriamente, observar a sua função social. “A vontade declarada e a lei nem sempre conseguem justificar diversos deveres acometidos às partes antes mesmo da formação do contrato, ou após a sua extinção, que se mostravam indispensáveis para a manutenção da justiça comutativa do vínculo.” (MELLO, 2002, p. 142).

A aceitação de valores metajurídicos, que devem envolver toda relação jurídica, decorrendo daí o entendimento de sua função social, baseada em uma relação de cooperação entre as partes envolvidas, levou obrigatoriamente à necessidade da limitação da autonomia da vontade objetiva, uma das funções do princípio da boa-fé. O princípio da boa-fé inspira toda relação jurídica, criando deveres e direitos às partes, durante a relação, em momento anterior, bem como em momento posterior ao contrato de trabalho. É oportuno que se frise que referido princípio diz respeito a ambas as partes envolvidas na relação de trabalho, ou seja, empregado e empregador, porque se parte de uma concepção de uma relação jurídica voltada a um fim.

Objetivamente há diversas formas de rompimento ao princípio da boa-fé, entretanto pela sua importância, no âmbito da doutrina mundial, sempre é bom conhecer o magistério de A. Plá Rodrigues (1993, p. 274):

A reafirmação desta obrigação não é ociosa, nem inútil, porque a experiência prática ministra múltiplos exemplos de violações desse dever: desde o do empregador que paga salários inferiores aos mínimos estabelecidos ou atribui hierarquias inadequadas, até o que faz uso abusivo ou injustificado do *jus variandi*, sem esquecer os casos menos freqüentes, mas não desconhecidos, daqueles patrões que obrigam o trabalhador a cumprir horário sem destinar-lhe qualquer tarefa, para que se sinta moralmente embaraçado e acabe por deixar a empresa.

O princípio da boa-fé deve inspirar todo o sistema jurídico, no caso, trabalhista, instruindo as partes envolvidas na relação trabalhista, os legisladores e os operadores do Direito, pois de nada valem teses “socialmente corretas” sem uma efetividade concreta, que, para ocorrer, demandará um esforço de toda a sociedade.

3.3 RELAÇÃO DE COOPERAÇÃO

A empresa, como associação de bens e pessoas voltadas a uma finalidade, pressupõe uma relação de cooperação. Para que essa relação seja efetiva, as pessoas envolvidas deverão sentir-se como em uma família. Há que se valorizar o ser humano e seu trabalho, integrando-os de forma completa na empresa, uma vez que relação de cooperação significa tratamento ético de ambas as partes.

O respeito à ordem legal é o estatuto mínimo. No entanto, uma empresa socialmente responsável deve empenhar-se mais, e esse é o desafio, ou seja, praticar uma gestão que priorize o humano em relação ao capital – uma gestão humanista. Dessa forma, sem

dúvida, haverá uma contrapartida por parte dos funcionários, o que, em última análise, fechará o ciclo, propiciando para que haja, de fato, uma relação de cooperação dentro da empresa.

3.4 FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

Estão insculpidos no Código Civil dois artigos relacionados com o bom andamento dos contratos (421 e 422): o primeiro refere-se à função social do contrato, e o segundo, ao princípio da boa-fé. Esses princípios não poderão anular a função individual do contrato e com isso afastar o espírito empreendedor inerente a todo ser humano. O que se pretende é inibir os excessos irracionais e desproporcionais, com base em condutas, quase sempre ilegítimas, da parte que prepondera economicamente.

Ao contrário do que se possa pensar,

[...] a moderna teoria dos contratos não enfraqueceu a autonomia da vontade, apenas deu-lhe outro enfoque para fortalecer a verdadeira liberdade de contratar entre personagens socioeconômicos tão desiguais, pois, sem vontade autônoma e livre não há contrato. (MELLO, 2002, p.142).

Toda essa preocupação que encontra grande ressonância no mundo jurídico está alicerçada no fato de se reconhecer que a dignidade da pessoa humana, além de ser um princípio transcendente, ligado ao direito natural, encontra respaldo hoje como princípio basilar de todo o ordenamento jurídico. O que se pretende destaca é a nova forma de interpretação do contrato civil, ou seja, aquele não relacionado, no caso específico, com o trabalho humano.

Sabe-se de antemão que o Direito do Trabalho teve, tem e terá como missão precípua, a regulação das relações capital-trabalho. Sabe-se, também, que as primeiras leis de proteção ao trabalho surgiram, justamente, em reação à forma como o Direito Civil tratava as relações humanas – sempre baseadas na autonomia da vontade –, o que gerava uma enorme desigualdade entre as partes.

Viu-se a enorme evolução na forma de interpretação das relações civis, inspiradas pelo princípio da boa-fé e baseada na função social dessa relação. Há um Direito Civil mais humanista, em que a pessoa humana é o valor primordial, cabendo ao Direito a sua proteção. Tais ares inspiraram o próprio legislador constitucional que inseriu na Carta Magna o artigo 1º, referindo-se de forma cristalina aos princípios fundamentais, à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Se há essa nova visão no âmbito do Direito Civil, há que se arejar, por certo, nosso Direito do Trabalho, que sempre foi de vanguarda, não podendo, nem merecendo, no presente aspecto, ser preterido.

O Direito Civil é baseado no patrimônio, é um direito elitista que exclui grande parte das pessoas, que não possuem patrimônio. No entanto, a força de trabalho todos a possuem, justamente pelo fato de que necessitam dela para sobrevivência, sendo muitas vezes o único patrimônio da pessoa. Diante disso, nota-se que o próprio contrato de trabalho por si só é na essência uma verdadeira função social, visto que, ao exercê-lo, o indivíduo presta uma função, um dever a uma coletividade. E o que é isso senão uma função social? Por tal relevância social, o contrato de trabalho deve sofrer a influência dos princípios norteadores referentes à função social e à boa-fé nas relações, princípios esses

expostos positivamente nos artigos 421 e 422 do novo Código Civil Brasileiro.⁴

Sabe-se que o contrato de trabalho se faz no dia-a-dia, no contato entre empregador e empregado. Entretanto, havendo normas que, em verdade, são verdadeiros princípios inspiradores de atitudes éticas entre as parte envolvidas na relação contratual, pode-se evoluir bastante. O que vê é que grande parte da doutrina e jurisprudência interpreta o contrato de trabalho com base na autonomia da vontade, quando se sabe que tal doutrina há muito já está superada, inclusive no ramo civilista. Por essa estreita visão, o contrato de trabalho é visto apenas como disciplinador da relação empregado-empregador. Aquele como o que vende sua força de trabalho, e este como seu comprador. Resume-se a uma relação de compra e venda, sem que se note a função social do contrato de trabalho.

Entretanto o contrato de trabalho é um “... veículo de justiça social, de solidariedade e de sociabilidade humana” (RIBEIRO DOS SANTOS, 2003, p. 39). Sendo forma de evolução humana, fundamentada em sua função social, “...chegará o tempo em que já não bastará agir de modo a não prejudicar o outro...” (RIBEIRO DOS SANTOS, 2003, p. 39); evoluindo-se para a preocupação das carências e necessidades destes, ou de determinados grupos sociais menos privilegiados, ou seja, na preocupação de colaborar ativamente para o bem-estar e a felicidade do próximo, com base no notável princípio da alteridade.

Essa esposada visão possui condições objetivas de prevalecer tendo em vista a atual valorização jurídica da dignidade da pessoa

⁴ “Art. 421. A liberdade do contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

humana, o que permite a superação da equivocada interpretação daqueles que subtraem do contrato de trabalho seu lado humano, reduzindo-o a simples acordo de vontades.

3.5 DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE REALIZAÇÃO DO BEM COMUM

Desde seu início o Direito do Trabalho teve como finalidade o equilíbrio das classes sociais; com o princípio central de proteção, “[...] hoje, o Direito do trabalho, antes de tudo, visa à conciliação das classes através de eficiente proteção ao que trabalha.” (RUSSOMANO, 1957, p. 17).

O homem é um ser complexo e a igualdade esperada entre eles jamais será alcançada, tendo em vista a própria natureza, que se nos faz nascer diferentes, também nos torna seres diversos. Como não poderia ser diferente, isso acaba criando a exploração de uns sobre os outros com enormes malefícios ao equilíbrio social. Para tanto, basta observar a época em que se vivia sob a égide da doutrina individualista, baseada numa falsa igualdade formal entre os homens, que ao final acabava por se traduzir em uma desigualdade real. Para o Professor Eduardo Milléo Baracat (2003, p. 142), “[...] vende-se a ilusão da liberdade do trabalhador para decidir sua própria sorte, como forma de legitimar juridicamente a relação meramente mercantil de compra e venda de trabalho.” O mesmo autor (2003, p. 143), apoiando-se em ensinamentos de outros doutrinadores possui postura crítica a respeito da formação do contrato de trabalho, dizendo resumidamente que “[...] não se conseguiu superar o liberalismo individual preconizado no século XVIII, enaltecendo-se, ainda nos tempos atuais, a liberdade e a vontade”.

Visto dessa forma, o contrato de trabalho não exerce sua função social, pois se torna fonte de distorção e desigualdades entre capital e trabalho, legitimando a apropriação deste por aquele. É

preciso, portanto, evoluir nesse sentido, se não por justificativas éticas, por fatores de ordem jurídica, porque nossa Carta Magna alçou ao nível constitucional o respeito à dignidade da pessoa humana, conforme artigo 1º, III. Isso significa que todo ordenamento jurídico deve, necessariamente, ser inspirado pelo referido orientador. Princípios e normas constitucionais devem possuir efetividade, sob pena de serem letra morta. E isso depende da atitude de toda a sociedade.

O Direito é criação humana de formação complexa, sendo um sistema cognitivamente aberto, ou seja, necessitando de outras ciências para sua evolução; no entanto, é normativamente fechado. Justamente por possuir essa qualidade, qual seja de ser cognitivamente aberto, o Direito é algo extremamente dinâmico, propulsor de mudanças dentro da própria sociedade que permite sua criação. Essa permeabilidade é a pedra-de-toque deste tópico, em que se tenta comprovar que o Direito tem relevante papel na formação de uma sociedade mais justa. Seria responsabilidade efetiva, pois se acredita que o Direito, e aqui não se entendam somente as normas, mas ele, como um todo, possui a “qualidade” de, ao mesmo tempo em que é modificado pela sociedade, “[...] poder modificar até mesmo a base social que lhe deu existência.” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 245).

Em outros termos, “[...] o legislador não é livre para criar qualquer direito posto (direito positivo), mas este mesmo direito transforma sua (dele) própria base. O direito pressuposto condiciona a elaboração do direito posto, mas este modifica o direito pressuposto.” (GRAU, 1996, p. 44).

Em última análise o Direito faz parte de um consenso extraído após uma ampla discussão da sociedade. A esse respeito J. Habermas (1997, p. 19) traz interessante ensinamento:

O paradigma procedimental do direito nutre a expectativa de poder influenciar, não somente a autocompreensão das elites que operam o direito na qualidade de especialistas, mas também a de todos os atingidos. E tal expectativa da teoria do discurso, ao contrário do que se afirma muitas vezes, não visa doutrinação, nem é totalitária. Pois, o novo paradigma submete-se às condições da discussão contínua, cuja formulação é a seguinte: na medida em que ele conseguisse cunhar o horizonte da precompreensão de todos os que participam de algum modo e à sua maneira da interpretação da constituição, toda transformação histórica do contexto social poderia ser entendida como um desafio para um reexame, como aliás o próprio estado de direito, conserva um núcleo dogmático, ou seja, a idéia da autonomia, segundo o qual, os homens agem como sujeitos livres na medida em que obedecem às leis que eles mesmos estabeleceram servindo-se de noções adquiridas num processo intersubjetivo. Contudo, esta idéia é ‘dogmática’ num sentido *sui generis*. Pois, nela se expressa uma tensão entre facticidade e validade, a qual é ‘dada’ através da estrutura lingüística das formas de vida sócio-culturais, as quais nós, que formamos nossa identidade em seu seio, não podemos eludir.

Como o Direito pode mudar a maneira comportamental de uma sociedade, deve-se dar, no caso ao Direito do Trabalho sempre

a melhor interpretação, com base no ideal de justiça comum. Da mesma forma da verdade, que mesmo sabendo não ser possível, deve-se ter pretensão a ela; a justiça deve ser um ideal a ser atingido pelo Direito.

Esse ideal, no entanto, é o ponto central de uma luta que é permanente, pois, entendendo a justiça como igualdade, constata-se nas relações sociais que os homens não são iguais, fazendo com que a injustiça seja um dado marcante na sociedade. (SOUTO MAIOR, 2000, p. 247).

A injustiça é facilmente observada todos os dias nas relações trabalhistas, quando, por exemplo, se privilegia o lucro em detrimento do trabalhador. Segundo Eros Roberto Grau, não é somente com boas intenções que se trava a luta por uma sociedade mais justa,

[...] mas com a inteligência de manusear suas peças, que tanto podem ser impulsionadas por forças jurídicas quanto políticas, mas sempre razoavelmente motivadas, impedindo-se arbitrariedades, ainda que em nome do bem comum. (SOUTO MAIOR, 2000, p. 249) .

Salienta ainda que essa luta “[...] se trava dentro do direito, com a utilização das armas que este fornece, e não fora dele.” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 249).

4 DIREITOS TRABALHISTAS

4.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL NA LEGISLAÇÃO

O Estado tem importante função no fomento, por meio de, principalmente, medidas sintonizadas com a realidade, de situações de inclusão social de todas as pessoas, principalmente daqueles considerados como minorias. Nessa esteira, serão apresentadas algumas medidas legislativas tendentes à proteção e inclusão da mulher, do menor e do portador de deficiência física. Também será apresentada uma análise sucinta das medidas legais referentes à participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa como mecanismos instigadores de equilíbrio da relação capital-trabalho.

4.2 PROTEÇÃO À MULHER E AO MENOR

Os doutrinadores nos mostram que a proteção especial ao trabalho feminino teve origem após a Revolução Industrial, período em que o trabalho da mulher foi muito utilizado, tendo em vista, principalmente, os salários mais baixos. Com a exploração do trabalho feminino, surgiu um fato novo, visto que antes a mulher se dedicava somente às lides domésticas. Surgiram, a partir de então, paulatinamente, regras de proteção à mulher, relacionadas com a maternidade, proteção em relação ao salário, proteção à jornada de trabalho e proteção ao tipo de trabalho desenvolvido.

Na CLT, há regras de proteção ao trabalho da mulher, do artigo 372 ao artigo 401, além de normas expostas nos artigos 5º e 7º da Carta Magna.

Impõe-se salientar que as regras consolidadas foram editadas em um período diverso do atual, ou seja, sob a égide do

Código Civil de 1916, que considerava a mulher relativamente incapaz, autorizando práticas, por exemplo, como a do marido poder rescindir seu contrato de trabalho, quando entendia que este estava sendo prejudicial ao ente familiar.

Com a Constituição de 1988, houve uma mudança radical em tal tipo de entendimento, principalmente por estar previsto, no artigo 5º da Constituição, o princípio da igualdade, impedindo desse modo qualquer tipo de discriminação, de qualquer natureza, incluindo-se a de sexo. Daí surgiu uma dificuldade no sentido de se distinguir de maneira adequada, dentro de toda a legislação infraconstitucional, quais medidas seriam realmente de proteção à mulher e quais medidas poderiam possuir certo potencial discriminatório. De tudo restou o entendimento de que deveriam prevalecer as medidas de proteção à mulher, relacionadas com as diferenças físicas e biológicas existentes entre ela e o homem, procurando-se fazer valer uma igualdade material substantiva entre ambos os sexos. Em virtude disso há, por exemplo, a proibição de empregar mulher em serviço que demande força muscular superior a vinte quilos, para trabalho contínuo, ou a vinte e cinco quilos, para trabalho ocasional, a teor do artigo 390 da CLT.

Há também a proteção à maternidade com a instituição da licença-maternidade e da estabilidade da gestante. Aqui, cabe um pequeno parêntesis, já que a licença-maternidade tem fundamento na proteção ao direito da criança. No entanto, acredita-se que dá suporte importante à mãe, uma vez que a troca de afeto entre mãe e filho, nos primeiros meses, é de suma importância para ambos. Tais medidas legais são, pela moderna doutrina, discriminações positivas, já que têm base no fato de “tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades”. Essas ações, contudo, deverão possuir caráter temporário, devendo, no caso, ser promovidas para corrigir os desequilíbrios da contratação das mulheres e para seu acesso aos diferentes cargos, a fim de se

assegurar a igualdade de resultados. “Tais medidas devem ser empregadas somente quando a singular condição exija tratamento diverso, atendido seu caráter transitório, pois do contrário estariam criando novas situações discriminatórias ao invés de eliminá-las.” (OLIVEIRA, 2002, p. 1).

Medida importante, que tenta acabar com a discriminação no ambiente de trabalho, é a Lei 10.224, de 15/5/2001, que acrescentou ao Código Penal o artigo 216-A, tipificando, dessa forma, o crime de assédio sexual. Outra medida importante do Poder Público foi a Lei 9.029/95, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória no acesso ou manutenção do emprego por motivo de sexo, cor, estado civil, idade, etc., cominando sanções penais e administrativas aos transgressores.

Quanto à proteção ao menor, os fundamentos dela são de ordem biológica, moral, social e econômica. A CLT contempla em seu corpo normas específicas referentes à proteção dos menores (artigos 402 a 441).

Nossa Constituição em seu artigo 7º, XXXIII, também contempla normas protetivas ao menor, quando proíbe o trabalho noturno perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, além de não permitir qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Na própria Carta, o artigo 227 assegura à criança e ao adolescente vários direitos, dentre os quais se destaca a profissionalização, delegando tal tarefa à sociedade. Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei 8.069, de 13/7/1990, em seus artigos 60 a 69, contempla medidas de proteção. Saliente-se que a CLT sofreu diversas modificações com Lei 10.097/00, que se refere ao trabalho do menor. A lei obriga as empresas a admitirem aprendizes num mínimo de 5% e máximo de 15%, em relação ao número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento.

Neste trabalho, o objetivo não é fazer análise de toda a legislação referente à proteção do menor, mas apenas traçar linhas gerais sobre o assunto. Diante disso, é importante salientar que do menor depende o futuro desta nação, tanto que é dever da sociedade assegurar-lhe a percepção de direitos. Infelizmente, nossa sociedade, por diversos motivos, principalmente o social, não permite que o menor a integre da forma como deveria. Vêem-se diversos casos de exploração do menor, por necessidade deste e por ganância e falta de escrúpulos dos que o contratam.

A responsabilidade pela mudança é de toda a sociedade, sob pena de a Constituição ser letra morta, o que não pode ser admitido. A mudança passa necessariamente pela valorização do ser humano. Somente com essa concepção poderá efetivamente haver avanços.

4.3 CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

Uma das grandes preocupações das comunidades nacionais e organismos internacionais está relacionada com a inclusão do deficiente físico no âmbito da sociedade. Não se pode ter mais a visão de que os portadores de deficiência física são pessoas incapazes e dignas de pena. Elas possuem sua dignidade, e a única forma de consolidar a dignidade é pelo trabalho. É pelo trabalho, seu suor, que essas pessoas sustentarão a si e aos seus, contribuindo para formação de uma sociedade e sentindo-se integradas, como qualquer pessoa. Essa integração não é questão das mais simples, devendo haver a instigação estatal mediante legislação e conscientização da sociedade. Essa conscientização deve passar necessariamente pelas empresas e pelos portadores de deficiência física. As pessoas geralmente não aceitam bem os “diferentes”, portanto devem ser educadas para conviver com os portadores de deficiência física. Isso é de suma importância, para que, dentro da

empresa, haja sempre um clima de perfeita harmonia entre todas as pessoas, de respeito e de aceitação mútua, o que permitirá o engrandecimento pessoal de todos.

Para que isso ocorra, não basta somente o clima cortês e cordial entre os envolvidos. São necessárias atitudes práticas tendentes a adaptar o local de trabalho aos portadores de deficiência física e também a perspicácia para extrair deles o máximo de suas potencialidades. É evidente que as dificuldades dessas pessoas são maiores, mas colocá-las em atividades adaptadas aos diversos tipos de deficiências é, sem dúvida, torná-las tão capazes ou até mais do que qualquer pessoa, e isso é amplamente demonstrado. Portanto, com tal atitude do dador de trabalho direto é possível acabar com as barreiras que porventura possam existir entre as pessoas sem dificuldades físicas e os portadores de alguma deficiência, pois não haverá qualquer diferença entre ambas pela adaptação total propiciada na empresa, em que todos se sentirão úteis e integrados.

Os portadores de deficiência física, sabedores de seus direitos e conscientes de sua dignidade, como pessoa humana, não deverão sentir-se diminuídos e poderão ter importante papel como agentes de transformação e de conscientização de toda a sociedade. É importante que não se entregue apenas às autoridades a responsabilidade que é de todos.

Nesta última parte, reserva-se espaço para ser discutida a parte legal, por meio da atitude positiva do poder estatal.

A legislação ordinária brasileira tem uma grande preocupação em promover a integração dos portadores de deficiências físicas. A Lei 7.853/1989 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do

ministério público, define crime e dá outras providências. No artigo 2º do referido diploma legal, o Poder Público assume sua responsabilidade quando expõe que:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Além disso, a lei assegura formas para garantir sua eficácia, quando no artigo 3º coloca esta disposição:

[...] ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência, podendo as mesmas serem propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de um ano; por autarquia, empresa pública, fundação, ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, proteção das pessoas portador de deficiência.

O artigo 2º, II, “d”, dessa lei, no âmbito da proteção ao trabalho, é importante avanço da lei, pois propicia a “[...] adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado”. A

legislação proporciona formas de garantir o cumprimento da lei, e as pessoas que se sentirem prejudicadas, no caso os portadores de deficiência física, possuem um importante aliado, o Ministério Público, para fazer valer os direitos, já que, no artigo 8º, há a imputação de crime àqueles que, por exemplo, discriminarem portadores de deficiência física.

A Lei 8.112/90, em seu artigo 5º, parágrafo 2º, criou uma reserva específica para os órgãos civis da União, autarquias e fundações públicas federais, ao ditar que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso.

A Lei 8.213/91 estabeleceu cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão e demissão de portadores de deficiência. Pelo que diz o artigo 93, as empresas do setor privado que tenham mais de 100 empregados passaram a ter de obedecer a cotas legais para contratar portadores de deficiência habilitados, a saber:

- I - de 100 a 200 empregados, 2%;
- II - de 201 a 500 empregados, 3%;
- III - de 501 a 1.000 empregados, 4%;
- IV - de 1.001 ou mais empregados, 5%.

Essa lei estabelece que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de portadores de deficiência habilitado só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

A legislação procura fazer com que haja uma conscientização, por parte das empresas, para a contratação de pessoas portadoras de deficiência. Mas deverá haver uma regulamentação de dita legislação, para que por meio de incentivos fiscais se estimule a contratação de ditas pessoas.

A Lei 8.212/91, que instituiu o Plano de Custeio da Previdência Social, em seu artigo 22, § 4º, determina que:

O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental, com desvio do padrão médio.

Infelizmente, ainda não há lei de estímulo às empresas, o que seria de grande importância em todo o sistema de apoio aos portadores de deficiência.

4.4 PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS

Pela Constituição Federal, artigo 7º, inciso XI, fica assegurada aos trabalhadores urbanos e rurais a participação nos lucros ou resultados das empresas, desvinculada da remuneração. Esse dispositivo legal foi regulamentado por sucessivas medidas provisórias, sendo a última a de nº 1.982-77/2000. A matéria é regida pela Lei 10.101/2000, promulgada em 19/12/2000, tendo como um de seus objetivos principais, conforme exposição em seu artigo 1º, a integração entre capital e trabalho. Para muitos é um instituto de incentivo à eficácia dos trabalhadores e meio de associá-los ao destino e ao desenvolvimento da empresa.

Na maioria dos países, a participação nos lucros da empresa é uma mera tendência, em que apenas os altos funcionários ou os de quem depende o negócio se beneficiam, sob a forma de gratificação de balanço. A desconfiança é mútua, tanto dos empregados, que em tese seriam os beneficiados, quanto dos empregadores. Aqueles, por intermédio de seus representantes, alegam que a participação nos lucros da empresa seria, em verdade, uma forma de diminuição salarial, porque os ganhos estariam sujeitos às oscilações do negócio e, por isso, lutam para obter salários mais altos e seguros. Criticam o método de distribuição, pois acreditam que os balanços são facilmente distorcidos, tendo necessariamente de existir a participação dos empregados na gestão da empresa. Como participação nos lucros ou resultados não significa, necessariamente, participação na gestão da empresa, há um problema, a princípio, insolúvel; pois são os empregadores que são irredutíveis e não admitem esse tipo de ingerência em seus negócios.

A Constituição Federal de 1988 excepcionou a participação na gestão da empresa, tendo em vista nossa cultura, ou seja, nosso “[...] movimento sindical não adere ao modelo participativo, antes se orienta pelo conflitual.” (ROMITA, 2004).

Neste breve trabalho não nos cabe fazer uma análise profunda a respeito de referido instituto. No entanto, como na atual conjuntura há uma legislação, traçam-se linhas gerais sobre o dispositivo legal.

A instituição do programa de participação nos lucros e resultados da empresa deve ter suas regras e critérios negociados com comissão composta de representantes escolhidos pelos próprios empregados e um representante indicado pelo sindicato, ou ainda, por meio de acordo ou convenção coletiva. Os critérios são: índices de produtividade, qualidade, lucratividade, metas, resultados ou prazos. É vedado o pagamento em periodicidade

inferior a um semestre. O instrumento de negociação deve ser arquivado no sindicato da categoria. Os valores pagos a título de participação nos lucros e resultados são totalmente isentos de encargos trabalhistas e previdenciários. O valor pago pode ser deduzido como despesa operacional no Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ). A participação em lucros e resultados não substitui ou complementa a remuneração, ou seja, não é salário.

5 CONCLUSÃO

Antes de se tratar do tema - a responsabilidade social da empresa perante seus funcionários -, analisaram-se questões relacionadas à valorização do trabalho, com a verdadeira responsabilidade da empresa e com a ética entre empresa e funcionários.

É importante salientar que o estudo foi direcionado tendo como orientadora a doutrina social da Igreja Católica, por se acreditar que tal doutrina influenciou de forma decisiva no surgimento dos direitos sociais, entre eles o Direito do Trabalho. Essa influência é também importante, pois se clama por um novo modelo de relação entre as pessoas, seja no âmbito civil, seja no âmbito trabalhista. E esse novo modelo está calcado na valorização da pessoa humana.

A relação de trabalho é importante meio de transformação social, já que é pelo trabalho que o homem pode realizar-se plenamente. Essa relação sendo bem “cuidada” pode trazer bons frutos, fazendo com que a sociedade possa evoluir, tornando-se mais humana.

Por meio do contrato de trabalho, de uma relação ética entre empresa e seus funcionários - em que a primazia esteja no trabalho -, a empresa estará cumprindo com seu dever social. E, para isso, não há necessidade de apelos, como, por exemplo, abrir

mão do lucro. Há necessidade, sim, de uma humanização do lucro. Nesses moldes, a empresa torna-se totalmente viável e terá em seus funcionários pessoas plenamente realizadas e valorizadas, em todos os sentidos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, F. **Direito civil**: introdução. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

AMARAL NETO, F. S. O contrato e sua função social. **Conferências na Faculdade de Direito**. Coimbra, 1999.

BAGOLINI, L. **O trabalho na democracia**. São Paulo: LTr, 1997.

BARACAT, E. M. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, A. B. B. **O trabalho, o capital e seus conflitos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1957.

BATTAGLIA, F. **Filosofia do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958.

BRANDÃO, E. **A valorização humana na empresa**. Curitiba: Champagnat, 1995.

CESARINO JR., A. F. **Direito social brasileiro**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963.

COSTA, O. T. Direito do trabalho e relações humanas na empresa. **Revista do TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 2, n. 53, p. 79-84, jul. 1993/jun. 1994.

COSTA, S. A. **A prática das novas relações trabalhistas: por uma empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 1997.

COUTINHO, A. R. **Transformações do direito do trabalho**: estudo em homenagem ao professor reitor João Regis Fassbender Teixeira, Curitiba: Juruá, 2000.

DAMBERG, C. F. **Diagnóstico qualidade nas relações de trabalho, roteiro estruturado para uma avaliação da finalidade das relações de trabalho na empresa**. São Paulo: LTr, 1993.

FASBENDER TEIXEIRA, J. R. **Direito do trabalho**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1968.

FERRARI, I. A empresa e as transformações da legislação trabalhista: globalização econômica e globalização de direitos sociais. **LTr – Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 33, n. 74, p. 359-362, 1997.

FILAS, R. C. Derechos sociales en la constitución. Trabalho em Revista. **Encarte**, Curitiba, 1998.

FRIEDMANN, G. **Tratado de sociologia do trabalho**. Tradução de Octávio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix-Ed. da USP, 1973. 2 v.

GALVÃO, P. B. **Os direitos sociais nas constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

GARCIA, J. A. D. La empresa entre la economía y el derecho. Disponível em: <<http://www.unav.es/empresayhumanismo/>>. Acesso em: 2 ago. 2003.

GOTTSCHALK, E. **A participação do empregado na gestão da empresa**. 2. ed. fac. São Paulo: LTr, 1996.

GRAU, E. R. **O direito posto e o direito pressuposto**. São Paulo: Malheiros, 1996.

HABERMAS, J. **Direito e democracia**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. v. 2.

JOÃO XXIII. **Mater et magistra**: as encíclicas sociais de João XXIII. 2. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1963. v. 1.

JOÃO PAULO II. **Laborem exercens**. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

LEÃO XIII. **Rerum novarum**: edição comemorativa do 100º aniversário de sua promulgação. São Paulo: Loyola, 1991.

MAGANO, O. B. A empresa, o direito do trabalho e o novo código civil. **Revista Ltr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 67, n. 3, p. 163-264, mar. 2003.

MARTINEZ, C. E. **Humanismo y empresa**. Disponível em: <<http://www.unav.es/empresayhumanismo/>>. Acesso em: 2 ago. 2003.

MARTINS-COSTA, J. **A boa-fé no direito privado**. São Paulo: RT, 1999.

MELENDO, T. **Elementos configuradores de la actual valoración del trabajo**. Disponível em: <<http://www.unav.es/empresayhumanismo/>>. Acesso em: 2 ago. 2003.

MELLO, A. M. T. A função social do contrato e o princípio da boa-fé no novo código civil brasileiro. **Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil**, v. 1, n. 16, p. 142, mar./abr. 2002.

MESSNER, J. **La cuestión social**. Madrid: Rialp, 1960.

MORAES FILHO, E. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993.

MOREIRA, J. M. **A Ética empresarial e o novo Código Civil.** Disponível em: <<http://www.eticaempresarial.com.br>>. Acesso em: 26 jan. 2004.

OLIVEIRA, M. M. S. **A discriminação da mulher no direito do trabalho:** uma abordagem dos tratados internacionais de direitos humanos. Disponível em: <<http://www.jep.org.br/trabamichelle.htm>>. Acesso em: 24 abr.2004

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

PEREZ, R. G. **Etica empresarial:** teoria y casos. 3. ed. Madrid: Rialp, 1999.

PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1993.

RIBEIRO DOS SANTOS, Enoque. “Repercussões da função social do contrato e do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho”. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, ano 29, n. 111, jul/set 2003

ROBORTELLA, L. C. A. A evolução dos sistemas de garantia de emprego. **Revista LTr – Legislação do Trabalho,** São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1.095-1.101, ago.1996.

ROMITA, A. S. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.** Disponível em: <<http://www.editoraforense.com.br/atualida/artigo>>. Acesso em: 10 abr. 2004.

RUSSOMANO, M. V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 4. ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1957. v. 1.

SENDAGORTA, E. **La responsabilidad social del empresario.** Disponível em: <<http://www.unav.es/empresayhumanismo/>>. Acesso em: 2 ago. 2003.

SOUTO MAIOR, J. L. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000.

STANDING, G. Como identificar las empresas que mejor utilizan los recursos humanos: un ejemplo del sudeste asiatico. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 111, n. 4, p. 425-444, out./dez. 1992.