

UNIVERSIDADE
AUTÓNOMA
DE LISBOA



DEPARTAMENTO DE DIREITO

MESTRADO EM DIREITO

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL TRABALHISTA

**Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito,
especialidade em Ciências Jurídicas**

Autor: Antônio Vidal de Lima

Orientador: Professor Doutor Francisco Meton Marques de Lima

Maio de 2017

Lisboa

AUTOR: Antônio Vidal de Lima

DEPARTAMENTO: Departamento de Direito da Universidade Autónoma de Lisboa

CURSO: Curso de Mestrado em Direito

ÁREA: Ciências Jurídicas

ORIENTADOR: Professor Doutor Francisco Meton Marques de Lima

DATA: 10 de maio de 2017

TÍTULO: Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista

JURI:

Presidente: Professor Doutor Pedro Gonçalo Tavares Trovão do Rosário (UAL)

Vogais: Professor Doutor Carlos Carranho Proença (UAL) – Arguente

Professor Doutor Francisco Meton Marques de Lima (Universidade Federal do Piauí) – Orientador

Professor Doutor Ruben Bahamonde Delgado (UAL) – Orientador

Professor Doutor Manuel Monteiro Guedes Valente (UAL) - Suplente

DEDICATÓRIA

A meus pais: *Maria Mendonça de Lima e Geraldo Vidal de Lima – in memoriam –*, embora a vida não lhes tivessem oportunizado acesso à escola, são mestres na essência do viver com dignidade e na arte de ensinar os valores supremo do trabalho árduo, da honestidade, lealdade, fé e esperança.

À *Luciane Link Narzetti*, esposa adorável e amiga de todos os momentos e ao nosso filho amigo: *Antonio Vidal de Lima Filho*, fruto de um amor, cuja sapiência nos surpreende e orgulha a cada novo dia; amores com os quais a vida me brindou, que me honram e incentiva a continuar buscando a essência do conhecimento e lutando, com dignidade, pela vida com mais qualidade e justiça social.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, sábio protetor da vida e fonte do conhecimento, que nos disponibilizou, nas leis da natureza, as soluções para os momentos cruciais.

À Luciane, esposa e amiga inseparável, pela compreensão e cumplicidade; ao Vidal Filho, que vivendo as descobertas e conflitos da adolescência, tem-me ensinado a importância da nobre missão paterna, obrigado filho amigo, por encher de felicidade nossos corações, mostrando, a cada novo dia, as transformações da criança à adolescência e a busca, no universo da natureza, pelo sentido da vida.

A todos aqueles que me honraram com a convivência no cotidiano dos fóruns, tribunais, salas de aulas e nas empresas e que, direta ou indiretamente, contribuíram na formatação e desenvolvimento deste trabalho.

Aos nobres professores, heróis ocultos na sociedade e fontes de inspiração e conhecimento para aqueles que acreditam e buscam a justiça social.

Em especial, ao Professor Doutor Francisco Meton Marques de Lima, cuja história de vida e o saber jurídico são dignos de louvor e aplausos, exemplo de dignidade que muito me honrou e contribuiu na orientação e conclusão desse trabalho.

Muito obrigado!

RESUMO

Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista diz respeito à mudança de paradigma das ações de responsabilidade social empresarial, tanto em relação aos beneficiários quanto à participação dos empresários e empregados na sua execução. O acesso e permanência no mercado de trabalho pressupõem formação, qualificação e capacitação profissional, que se inicia com a educação básica de qualidade; esta, é notório, que nas escolas públicas brasileiras está abaixo da média das escolas privadas, conforme vem sendo demonstrado a cada ano nos Exames Nacional do Ensino Médio – Enem –, exemplificando, o Enem/2015, apresentou no ranking das vinte melhores escolas de ensino médio, todas da rede privada de ensino. Por sua vez, o mercado de trabalho se apresenta, cada vez mais, competitivo enquanto os empregados convivendo com insegurança no emprego diante da exigência do mercado de trabalho que requer profissionais multifuncionais e, ainda, com a falta de perspectiva em relação à inclusão profissional de seus filhos, dependentes de educação no ensino público ineficiente. É inquestionável que a educação é a “ponte de ouro” para ascensão profissional; também, é verdade que o Brasil tem apresentado avanço na área da educação, no entanto, em relação à qualidade de ensino, se constata a supremacia do ensino na rede privada. A Constituição Federal elegeu a dignidade da pessoa humana como bem supremo, preconizando o direito à educação - responsabilidade do Estado e da família - como forma de promover a qualidade de vida, acessão social e profissional. As empresas exercem importante função social, proporcionando emprego e renda aos empregados e tributos para o Estado e, muitas delas, também praticam ações de responsabilidade social empresarial. Por sua vez, os empregados, fonte de riquezas das empresas e de tributos para o Governo, são carecedores de benefícios sociais públicos, especialmente educação de qualidade. Nesse contexto, o tema: Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista, surge como proposta inovadora para promover o exercício da cidadania e resgatar a dignidade do trabalhador através da educação promovida e patrocinada pelas forças capitalistas e produtivas, utilizando-se de recursos despendidos na responsabilidade social empresarial, contribuições dos trabalhadores e recursos, possíveis, dos programas sociais, a exemplo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Fundo de Amparo ao Trabalhador, subsídios e subvenções. Nesse sentido, a 92ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho - OIT - (1/6/2004), convidou as empresas a proporcionar a formação de seus empregados. Portanto, a Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista vai ao encontro da orientação da OIT.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial. Educação. Inclusão Social. Dignidade Humana.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility refers to the paradigm shift of corporate social responsibility actions, both in relation to the beneficiaries and the participation of entrepreneurs and employees in their execution. Access to and permanence in the labor market presupposes training, qualification and professional qualification, starting with basic quality education; This is, notoriously, that in Brazilian public schools is below the average of private schools, as has been demonstrated each year in the National High School Exams - Enem -, exemplifying, the Enem / 2015, presented in the ranking of the twenty best schools of High school, all from the private school system. On the other hand, the labor market is increasingly competitive while employees living with insecurity in the workplace, in the face of the labor market demand that requires multifunctional professionals, and also the lack of perspective regarding the professional inclusion of workers. Their children, dependent on education in inefficient public education. It is unquestionable that education is the "golden bridge" for professional advancement; Also, it is true that Brazil has made progress in the area of education, however, in relation to the quality of education, we can see the supremacy of teaching in the private network. The Federal Constitution has elected the dignity of the human person as a supreme good, advocating the right to education - the responsibility of the State and the family - as a means of promoting quality of life, social and professional access. Companies have an important social function, providing employment and income to employees and taxes to the state, and many of them also practice corporate social responsibility actions. On the other hand, the employees, source of wealth of the companies and of tributes for the Government, are lacking of public social benefits, especially education of quality. In this context, the theme: Corporate Social Responsibility Labor emerges as an innovative proposal to promote the exercise of citizenship and rescue the dignity of the worker through education promoted and sponsored by capitalist and productive forces, using resources spent on corporate social responsibility, Workers 'contributions and possible resources of social programs, such as the Working Time Guarantee Fund, the Workers' Assistance Fund, subsidies and grants. In this regard, the 92nd General Conference of the International Labor Organization (ILO) - (1/6/2004) invited companies to provide training for their employees. Therefore, Corporate Social Responsibility is in line with ILO guidance.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Education. Social inclusion. Human dignity.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	10
2. Registros históricos dos direitos sociais.....	144
2.1. Nas constituições e nos tratados internacionais	14
2.2. Nas Constituições do Brasil	15
3. Evolução histórica do Direito do Trabalho	21
3.1. Escravidão	21
3.1.1. Escravidão no Brasil.....	22
3.2. Servidão.....	23
3.3. Corporações de ofício.....	23
3.4. Revolução Francesa.....	25
3.5. Revolução Industrial	26
3.6. Surgimento do Direito do Trabalho	27
3.7. Doutrina social da igreja	29
3.8. Organização internacional do trabalho.....	31
3.9. Direito do Trabalho no Brasil.....	31
3.9.1. Revolução de 1930	32
3.9.2. Consolidação das Leis do Trabalho	32
3.9.3. Criação da Justiça do Trabalho	33
3.9.4. Constituição Brasileira de 1988 – proteção ao trabalho.....	33
3.9.5. Direito do Trabalho – natureza e divisão	34
3.9.6. Princípio da proteção no Direito do Trabalho	34
4. Direito Empresarial	36
4.1. Relação Empresarial Trabalhista no Código Civil de 2002	37
4.2. Responsabilidade empresarial no contexto social.....	40
<u>5. Responsabilidade Social Empresarial</u>	<u>42</u>
5.1. Histórico da Responsabilidade Social Empresarial.....	42
5.2. Evolução dos direitos sociais no Brasil.....	44
5.3. Direitos sociais em Portugal.....	46
5.4. A valoração do direito social.....	47
5.5. Evolução dos Direitos Sociais no Brasil	48
5.6. Princípios na Constituição Brasileira de 1988.....	49
6. Educação no Brasil.....	53

6.1. Dados comparativos	53
6.2. Diferença na educação separa o Brasil dos países ricos.....	54
6.2.1 Grau de instrução.....	55
6.2.2. Qualidade de educação.....	55
6.2.3. Educação e o mercado de trabalho	56
6.2.4. Educação e a satisfação pessoal	57
6.2.5. Dados comparativos de qualidade de vida: Brasil e Portugal	57
7. Direito Social à Educação	58
7.1. Plano internacional	58
7.2. Direito à Educação no Brasil.....	59
7.2.1. Histórico do direito à educação nas constituições brasileiras	59
7.2.2. Estatuto da Criança e do Adolescente	59
7.2.3. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional	59
7.2.4. Escolas com maiores médias nas provas do Enem/2015	59
8. Responsabilidade Social Empresarial.....	63
8.1. Trabalhador empregado no contexto econômico	64
8.2. Custo brasil.....	64
8.3. Políticas públicas de educação	66
8.3.1. Educação inclusiva - Unesco.....	74
8.3.2. Salário educação.....	67
8.3.3. FUNDEB	68
8.3.4. ProUni	68
8.3.5. FIES.....	69
8.3.6. Sistema S	70
8.3.6.1. SENAR.....	71
8.3.6.2. SENAC.....	71
8.3.6.3. SESC	71
8.3.6.4. SESCOOP	71
8.3.6.5. SENAI	72
8.3.6.6. SESI.....	72
8.3.6.7. SEST E SENAT	73
8.3.6.8. SEBRAE.....	73

9. Cenário: Responsabilidade Social Empresarial + Empresa + Empregado = Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista.....	74
9. Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista - Educação básica em benefício dos empregados.....	77
10. Empresas que promovem a educação.....	80
10.1. Fundação Bradesco	80
10.2. Fundação Nokia de Ensino.....	80
10.2.1 Ensino técnico de nível médio.....	82
10.2.2 Programa de voluntariado – Projeto Pré-Nokianos	82
10.3. Sistema Colégio Militar do Brasil	83
11. A função Social da Empresa	84
11.1. A empresa no cenário econômico	84
11.2. A função social da empresa – Poder-Dever	84
12. Proposta: Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista	88
12.1. Premissas da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista.....	91
12.2. Recurso possíveis para financiamento do projeto Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista	93
12.2.1. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.....	94
12.2.2. Fundo de Apoio ao Trabalhador	94
12.2.3. Outras fontes.....	96
12.2.3.1. BNDES.....	96
12.2.3.2. Entidades nacionais e internacionais financiadoras (de apoio ou parceria) de projetos relacionados a educação	97
13. Conclusão	99
Bibliografia.....	102

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil vivenciou significativo avanço nas áreas sociais, estabilização da economia, geração de emprego e renda entre outros fatores positivos, no entanto, em 2016, sofreu intenso golpe ante uma crise econômica e está muito aquém no que se refere ao atendimento das necessidades sociais básicas dos trabalhadores. As políticas de governo, em vez de Estado, causam descrenças nas soluções em médio prazo, mormente, em que se priorizam investimentos em determinadas áreas para atender interesses pessoais de grupos políticos que se perpetuam no poder, em detrimento das áreas de interesses sociais, a exemplo da educação. É notório que a conscientização pela responsabilidade social vem ganhando importância no mundo. A função primordial da empresa, gerar lucros, ganha uma nova visão social sob o aspecto da relevância social para os negócios, ou seja: gerar emprego e renda, tributos, desenvolvimento tecnológico, participar da construção de uma sociedade mais justa, solidária e ambientalmente sustentável.

Nesse cenário empresarial, o mercado de trabalho tornou-se mais competitivo com a globalização dos mercados e os avanços tecnológicos em constantes transformações, exigindo trabalhadores qualificados e capacitados com excelência. Com isso, surgem inúmeros desafios e barreiras, pois os trabalhadores especialistas estão perdendo espaços para os multifuncionais. Tal fato gera instabilidade e insegurança no ambiente de trabalho – provavelmente por desinformação sobre a nova dinâmica de trabalho ou por carência de recursos financeiros (ou de tempo) para prover sua capacitação continuada, visando acompanhar os avanços e inovações tecnológicas incrementadas no ambiente corporativo - consequentemente, os empregados especialistas vêm se transformando em “peças” de fácil reposição.

O propósito deste estudo é analisar juridicamente os institutos inter-relacionados com o ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador visando apresentar opções razoáveis e efetivas ao instituto da responsabilidade social empresarial, partindo da concepção de que o trabalhador deve ser o receptor dos benefícios das ações sociais decorrentes das respectivas empresas em que presta serviço. Para tanto, contextualiza-se o tema sob os seguintes aspectos: os empresários e trabalhadores, comungando ideais de solidariedade, mediante efetivas ações de Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista promovidas pelo empresário, empresa e trabalhador empregado, para a implantação de estrutura de educação básica de qualidade e profissionalizante, destinada a atender empregados e dependentes, com tripla finalidade: proporcionar ensino básico e profissionalizante de qualidade, agregar valores

da responsabilidade social à marca da empresa, formar e capacitar mão de obra especializada para atender às necessidades operacionais da empresa.

A prática da responsabilidade social empresarial, além de alcançar a justiça social, também consiste na manutenção de políticas assistencialistas e, ainda, oferece de modo eficaz, ético e ecologicamente correto, produtos e serviços que os consumidores necessitam e desejam, promovendo a integração entre a empresa e seu consumidor. Essa prática é favorável à empresa, pois estabelece uma relação de fidelidade com os clientes, segundo constatou o Conselho Nacional das Indústrias (2006).

O presente estudo analisa as ações de responsabilidade social empresarial praticadas pelas empresas e o seu alcance efetivo, as perspectivas dos trabalhadores, considerados força produtiva de riquezas e fonte de custeio de obras públicas e, ao mesmo tempo, beneficiários de ações de assistência social. Sob o aspecto da efetividade, aborda a necessidade de valorização do capital humano empresarial, ascensão profissional, estímulo a criação de vínculo corporativo, estabilidade no emprego e a inclusão profissional dos dependentes dos trabalhadores no mercado de trabalho através de educação e, também, a insegurança vivenciadas nos “chãos de fábricas¹”, aonde o trabalhador vem sendo considerado “peça de reposição” e convivendo com o “fantasma do desemprego”²; sobretudo, a ausência de perspectiva diante da ineficiência estatal em proporcionar educação de qualidade para a inclusão de seus filhos no mercado de trabalho.

Segundo Sérgio Dal Sasso (2007), a oportunidade é a fonte da inovação e a necessidade é a mãe da invenção. Sempre existirá um trabalho a ser feito, ele aperfeiçoa ou cria processos, mas sua fundamentação não está na situação e, sim, na concentração diante da tarefa. Afirmo o autor que um conjunto só se faz quando seus pares se coincidem, ou seja, pensar no conhecimento é algo que sempre foi praticado, mas saber transformá-lo em algo objetivo é a chave do êxito pela continuidade. As empresas dependem de capacitação, competência e renovação em relação ao desenvolvimento de estratégias e planos de execução de suas metas. O que faz a diferença é o fato de que ninguém vive por cumprir tabelas nos processos, mas pela dependência de conjuntos cuja proatividade anda ao lado do acreditar no que se está fazendo, do persistir adequando-se aos propósitos e, por fim, "vestir a camisa" do comprometimento e da participação. A empresa sempre será representada por empregado e método de trabalho e a

¹ O termo “chão de fábrica” é um jargão popular, denominação das áreas operacionais produtivas das empresas, onde se concentram os empregados de menores remunerações.

² O termo “fantasma do desemprego” é um jargão popular, utilizado no sentido de que, a perda do emprego surgirá a qualquer momento, como se fosse um fantasma.

qualidade proporcional aos investimentos necessários às atividades exercidas para garantir o crescimento empresarial.

O trabalhador não pode viver para cumprir tabelas nos processos, mas sim participando, agindo, pesquisando e aprendendo novos caminhos e essa é a grande diferença daqueles que se comprometem com os resultados; atributos, estes, conferidos aos empresários e empregados reciprocamente comprometidos com a causa da empresa. Não se pode negar que as empresas são dependentes da sociedade para estabelecer e desenvolver suas atividades e gerar os lucros a que se propõem; portanto, o empresariado não deve se limitar a conhecer os problemas sociais, mas assumir a responsabilidade em encontrar meios e formas para resolvê-los, dessa maneira, auxiliando o poder público em benefício da sociedade, sua razão de ser.

Muitas empresas participam de ações de responsabilidade social através de doações de valores com caráter de filantropia assistencialista, sem fiscalizar a destinação e os beneficiários; ou seja, não havendo engajamento e comprometimento com os resultados efetivos. A temática apresentada – Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista – elege o empregado da empresa como beneficiário das ações de responsabilidade social, fazendo um “passeio crítico” pelos institutos que envolvem a responsabilidade social empresarial visando viabilizar o redirecionamento desses recursos para criar uma estrutura educacional em favor dos empregados.

A motivação para trabalhar o tema foi a convivência na advocacia empresarial e trabalhista e na docência universitária. Na advocacia, representando grupos empresariais e, também, atuando em centenas de reclamações trabalhistas em favor de empregados, estes relatavam suas angústias e decepções em relação à forma como transcorreu sua passagem pela empresa; esta, em regra, com *status* de empresa que pratica a responsabilidade social e, no entanto, não deu o devido valor ao seu empregado, tratando-o como “peças de reposição”.

Na docência universitária, atuando em núcleo de práticas jurídicas, foram centenas de atendimentos e ações de natureza familiar, civil e trabalhista em favor de pessoas consideradas hipossuficientes; as quais, espontaneamente, relatavam suas frustrações quanto à sua condição de empregado com carteira de trabalho assinada e alheias aos direitos decorrentes da cidadania e dignidade como pessoa humana. Ainda, a ausência de perspectivas de inclusão profissional dos filhos, por não dispor de recursos financeiros para custear uma educação de qualidade, de forma a prepará-los para competir no mercado de trabalho. Portanto, não basta estar empregado para se ter qualidade de vida e viver com dignidade.

Formatado o tema, o passo seguinte foi selecionar e analisar pesquisas, estudos de bibliografias especializadas, legislações e documentos pertinentes aos direitos fundamentais,

responsabilidade social e empresarial, direito trabalhista e empresarial, políticas públicas e privadas para o enfrentamento do problema da inclusão social e profissional, condições remuneratórias dos trabalhadores, ineficiência do governo na promoção de educação de qualidade, nesta, se constatou³ significativa diferença de níveis de aprendizado entre ensino público e privado em favor deste.

Analisadas as concepções teóricas e contextualizadas as práticas vivenciadas pelos trabalhadores, estes, construíram uma consciência inescusável dos seus direitos trabalhistas, seus “medos” e frustrações diante da ineficiência estatal e que são carecedores de benefícios sociais, mas que não se beneficiam das ações de responsabilidade social praticadas pelas empresas em que trabalham. Em relação às empresas que praticam ações sociais, elas os fazem de forma filantrópica e assistencialista, com repasses de recursos para entes⁴ específicos, utilizando-se do *status* de empresa socialmente responsável como instrumento mercadológico; também se constatou, como fator sistêmico, o “custo Brasil político”⁵, que impõe nefasta dependência empresarial a grupos político-partidários sob a justificativa de “agilizar ou facilitar” processos burocráticos em troca do denominado “apoio político”⁶.

Finalmente, o trabalho foi desenvolvido com a proposição de redirecionar as ações sociais empresariais, envolver empresários e empregados na execução direta das ações, doravante denominadas de Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista, como instrumento de promoção da cidadania e resgate da dignidade dos trabalhadores empregados, proporcionando-lhes sonhar com a ascensão profissional de seus filhos ao concorrido mercado de trabalho, através da educação com qualidade oferecida e custeada diretamente por empregador e empregado.

³ Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 1.212.908 estudantes, matriculados no 3º ano do ensino médio, de 14.998 escolas brasileiras prestaram o Exame Nacional do Enem em 2015; e, no ranking das 100 escolas com as melhores notas, todas são de rede de ensino privado. E, dentre as 1.000 escolas com as melhores notas, 49 são da rede pública de ensino. Em, 2014, eram 93 escolas e, em 2013, eram 78 escolas. Fonte: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2016/10/inep-divulga-resultados-por-escola-do-enem-2015>.

⁴ Fundação, Instituto, Ong, projetos ou programas públicos.

⁵ O termo “Custo Brasil” é utilizado como indicativo das inúmeras dificuldades estruturais, burocráticas, econômicas e de corrupção que oneram os investimentos empresariais no Brasil. “Custo Brasil Político” é derivado dessa expressão e refere-se especificamente aos custos com políticos com intuito de facilitar ou viabilizar seus projetos diante do conjunto de fatores que comprometem a viabilidade, competitividade e eficiência empresarial. Acessível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Custo_Brasil (acesso em 20/5/2014).

⁶ Espécie de corrupção endêmica que se proliferou nos governos sob pretextos de arrecadar recursos para campanhas políticas; exemplo típico é a operação “Lava Jato” em andamento e que já denunciou e condenou diversos empresários e políticos; Acessível em: http://www.em.com.br/app/noticia/politica/2015/01/23/interna_politica,610792/corruptao-na-petrobras-pagava-apoio-ao-governo-no-congresso-afirma-ex.shtm (acesso em 5/4/2015).

2. REGISTROS HISTÓRICOS DOS DIREITOS SOCIAIS

2.1. NAS CONSTITUIÇÕES E NOS TRATADOS INTERNACIONAIS

Com o advento do constitucionalismo (século XVIII) - movimento deflagrado durante o iluminismo, em contraposição ao absolutismo reinante - elegendo o povo como legítimo titular do poder, trazendo em seu bojo os direitos de primeira geração ou dimensão, denominados direitos fundamentais e, desde então, esses direitos passaram a impor limites à atuação do Estado e garantias dos cidadãos perante o Estado. Cabe destacar que a denominada primeira geração (dimensão) de direitos está relacionada a valores individuais e de caráter negativo, de abstenção para o Estado, são os valores pertinentes à liberdade, denominados direitos civis e políticos.

Todavia, ausente o Estado, a população pobre das cidades industrializadas da Europa Ocidental recebia um tratamento desumano do capitalismo industrial e os direitos sociais eram limitados com a inércia, característica do Estado liberal, fazendo aflorar, em meados do século XIX, a necessidade da presença estatal nas relações sociais, visando, sobretudo a proteção dos trabalhadores, afirmando as garantias aos direitos fundamentais (Weis, 1999). Nesse contexto surgem os valores relacionados à igualdade, denominados de direitos fundamentais de segunda geração (dimensão), são os direitos sociais, econômicos e culturais, cuja titularidade é a coletividade, atribuindo uma exigência à atuação positiva do Estado, para prover as necessidades básicas da sociedade, tais como: saúde, moradia, amparo ao desempregado, à velhice, e outras situações de necessidades (Herkenhoff, 2002).

Em 1917, foi promulgada a Constituição dos Estados Unidos Mexicanos sob as turbulências do final da Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918), sinalizando a falência de uma cultura e abstraindo as incertezas e agitações decorrentes das circunstâncias históricas da época; ainda assim teve notória influência na conscientização dos direitos sociais, coligada ao aborrecimento da classe trabalhadora com os abusos impostos pelo capitalismo. Segundo Fábio Konder Comparato (2007) a Constituição Mexicana foi quem primeiro reconheceu a importância dos direitos sociais; qualificou os direitos trabalhistas como fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (art. 5º e 123). Merece destaque, também, a influência desta Constituição, juntamente com doutrina marxista, na Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, em Moscou no ano de 1918, durante o III Congresso Anglo-russo dos Sovietes, de Deputados Operários, Soldados e Camponeses.

Na Alemanha em 1919, com o advento da Constituição de Weimar, foi instituído o Estado da Democracia Social, aperfeiçoando os direitos sociais previstos na Constituição Mexicana, com a tutela da dignidade da pessoa humana, além da garantia dos direitos sociais, civis, políticos e econômicos omitidos na Revolução Industrial pelo capitalismo liberal.

Nesse contexto de justiça social e as consequências pós Segunda Guerra mundial, a Organização Internacional do Trabalho – OIT – criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes que pôs fim a Primeira Guerra Mundial, com propósito de paz universal e permanente baseada na justiça social, promulgou, em 1944, a Declaração da Filadélfia, como carta de princípios e objetivos da OIT, antecipando a efetivação da Carta das Nações Unidas em quatro meses (1946) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos em quatro anos (1948); ratificando o princípio da paz permanente, fundada na justiça social e estabeleceu, quatro ideias fundamentais, vigentes até a presente data, como valores e princípios básicos da OIT: (1) o trabalho como fonte de dignidade; (2) o trabalho não é mercadoria; (3) a pobreza ameaça a prosperidade de todos e, (4) todo ser humano tem direito de buscar o seu bem estar material com dignidade, igualdade, liberdade e segurança econômica. Destaca Vera Lúcia Pereira Resende (2006), que a Declaração da Filadélfia (1944) enfatizou a dignidade humana, o direito à liberdade de expressão, associação, educação e formação profissional, dentre outros.

Com advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), esta, passou a ser o mais importante documento de garantia dos direitos humanos e estabeleceu as bases dos direitos sociais, merecendo destaques: os direitos relacionados ao trabalho e à proteção contra o desemprego; não discriminação salarial; remuneração equitativa e satisfatória; sindicalização; repouso e descanso; saúde e bem-estar; proteção especial a maternidade e infância e, garantia à educação gratuita ao ensino elementar e fundamental⁷. Tais direitos são fundamentais e

⁷ Art. 23: I - Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

II - Todos tem direito, sem discriminação, a um salário igual por um trabalho igual.

III - O que trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória que lhe garanta, bem como à família, uma existência conforme à dignidade humana, e completada, a dar-se o caso, por todos os outros meios de proteção social.

IV - Toda a pessoa tem direito de fundar, com outros, sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

Art. 24: Toda a pessoa tem direito ao repouso e ao descanso e, nomeadamente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a feriados pagos periódicos.

Art. 25: I - Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para assegurar a saúde, o seu bem-estar e o da família, nomeadamente quanto à alimentação, o vestuário, a habitação, a assistência médica, assim como quanto aos serviços sociais necessários; tem direito à segurança em caso de desemprego, de doença, de invalidez, de viuvez, de velhice ou nos outros casos de perda dos seus meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

II - A maternidade e a infância têm direito a uma ajuda e uma assistência especiais. Todas as crianças, nascidas quer no matrimónio, quer fora dele, gozam da mesma proteção social.

cogentes para a tutela dos trabalhadores e das pessoas hipossuficientes (Comparato, 2007). Afirma Willian Ricardo do Amaral Carvalho (2006) que, desde então, os estados passaram a incorporar em suas constituições os direitos sociais elencados na Declaração Universal dos Direitos Humanos; merece destaque na Europa: Constituição Francesa de 1958; Italiana de 1948; Alemã de 1949 e, mais recentemente: a Constituição Portuguesa de 1976 e a Espanhola de 1978. Na América Latina: a Constituição Brasileira de 1988 e da Colômbia de 1991.

2.2. NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Em 25 de março de 1824, Dom Pedro I outorgou a Primeira Constituição do Brasil – Constituição do Império – influenciada pelas Constituições: Espanhola de 1812, Francesa de 1814 e Portuguesa de 1822 (Resende, 2006). Em relação aos direitos sociais trazia em seu bojo: a igualdade material de todos perante a lei; liberdade de trabalho; ensino primário gratuito; acesso dos cidadãos aos cargos públicos; proibição de foro privilegiado; direito à saúde; asseverava que as prisões deveriam ser limpas, arejadas e os presos separados conforme a gravidade dos delitos.

Em 24 de fevereiro de 1891, foi promulgada a segunda Constituição brasileira, sendo, a primeira a adotar a forma republicana e a denominação de Constituição dos Estados Unidos do Brasil, sob influência doutrinária dos Estados Unidos da América; instituiu o Poder Legislativo representado pelo Congresso Nacional: Câmara dos Deputados e Senado Federal; separação da Igreja e Estado; proibição de pena de morte e, livre associação. No entanto foi omissa em relação à educação gratuita e às questões sociais previstas na constituição anterior e que, somente, foram inseridas em 1930 quando foi criado o Ministério do Trabalho, impulsionando a cultura e organizando o sistema eleitoral para a nova assembleia eleitoral constituinte convocada (Rezende, 2006).

Em 16 de julho de 1934, foi promulgada a terceira Constituição do Brasil, sob influência das Constituições Mexicana de 1917, Alemã de 1919 (Weimar) e Espanhola de 1931. Segundo José Afonso da Silva (2001), concebeu ampla conscientização e melhoria nos direitos sociais,

Art. 26: I - Toda a pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos no que concerne ao ensino elementar e fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto e plena igualdade a todos em função do seu mérito. II - A educação deve visar ao pleno desabrochamento da personalidade humana e ao reforço do respeito dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, assim como o desenvolvimento das atividades das Nações Unidas para a manutenção da paz. III - Os pais têm, por prioridade, o direito de escolher o gênero de educação a dar aos seus filhos.

caracterizando um Estado intervencionista, inserindo, além dos direitos e garantias individuais, outros preceitos inéditos, tais como: título específico da ordem econômica e social, família, educação e cultura inspirado na Constituição Weimar; a educação como direito de todos, sendo obrigatório e gratuito o ensino primário para crianças e adultos; a obrigatoriedade das empresas localizadas fora dos centros escolares, com mais de cinquenta e menos de dez empregados analfabetos, o ensino primário gratuito. Cláusulas programáticas abarcaram direitos e garantias trabalhistas e normas de proteção social ao trabalhador: proibição de discriminação salarial, por motivo de sexo, idade, nacionalidade, estado civil, instituiu salário mínimo, limite de jornada de oito horas diárias, proibição de trabalho para o menor de 14 anos e ao menor de 16 anos proibido o trabalho noturno, menor de 18 anos e mulheres proibido o trabalho insalubre e em indústrias, repouso semanal preferencialmente aos domingos, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando-lhe descanso antes e após o parto com a garantia do salário e emprego. Instituiu a previdência social, com contribuição da União, empregador e empregado, para assistência ao trabalhador na velhice, invalidez, maternidade e acidentes de trabalho ou de morte. Normatizou o exercício das profissões e o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Criou a Justiça do Trabalho vinculada ao Poder Executivo.

Em 10 de novembro de 1937, foi outorgada a quarta Constituição brasileira, baseada no regime autoritário da Polônia, passou a ser conhecida como Constituição Polaca, a qual caracteriza-se pela concentração de poderes ao chefe do executivo, dentre os quais nomear as autoridades estaduais e os interventores, e, estes nomeavam as autoridades municipais⁸. Por sua vez, o art. 130, prescrevia o ensino primário obrigatório e gratuito; enquanto que, o 129 ordenava como dever da União, Estados e Municípios assegurar à infância e juventude, desprovidas de recursos para custear a educação em instituições de ensino particulares, o acesso às instituições públicas. Prescrevendo, também, como dever das indústrias e sindicatos econômicos, criar escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus empregados ou sindicalizados.

Em 1946, foi promulgada a quinta Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil; consolidou a queda do Estado Novo e restabeleceu os valores democráticos e republicanos, além do equilíbrio entre os poderes e os direitos e garantias individuais.

O art. 157, em seus dezessete incisos trouxe um rol de direitos pertinentes ao trabalho e previdência social visando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores: salário mínimo

⁸ <http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos37-45/PoliticaAdministracao/Constituicao1937>

regional; proibição de distinção salarial entre trabalhos iguais, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; salário do trabalho noturno superior ao do diurno; participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa; duração diária do trabalho de oito horas; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas; higiene e segurança no trabalho; proibição de trabalho aos menores de quatorze anos, aos menores de 18 anos e mulheres em indústrias insalubres e de trabalho noturno a menores de dezoito anos; direito da gestante ao descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; fixação de percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria; estabilidade no emprego e indenização ao trabalhador despedido; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva ao trabalhador e à gestante; assistência aos desempregados; previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, invalidez e morte; obrigatoriedade de instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho. O art. 158 reconheceu o direito de greve; o art. 159 a associação sindical e, o art. 164, a obrigatoriedade de assistência à maternidade, à infância e à adolescência.

Em relação à educação, disposto no art. 168, os seguintes princípios: ensino primário obrigatório e gratuito; ensino pós primário gratuito para hipossuficientes; nas empresas, em que trabalhem mais de cem pessoas, são obrigadas a manter ensino primário gratuito para os seus servidores e os filhos destes; as empresas industriais e comerciais são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem aos seus trabalhadores menores.

Em 24 de janeiro de 1967 foi outorgada a sexta Constituição do Brasil – a qual entrou em vigor em 24 de março de 1967 - através do Ato Institucional nº 4 (AI 4) que conferiu poder constituinte originário. Manteve a forma federalista com expansão dos poderes do Executivo, cujo chefe passou a ser eleito indiretamente por um colégio eleitoral, constituído pelo Congresso Nacional. Alguns direitos existentes na constituição anterior foram suprimidos ou restringidos, a publicação de livros e periódicos submetidos a censura, direito de reunião restrito, criou foro militar para civis e também, estabeleceu a pena de suspensão de direitos políticos.

Em relação aos direitos sociais, comparando com a Constituição de 1946, houve retrocesso e, também, inovações, podendo citar como retrocesso: permitiu o trabalho do menor, a partir de 12 anos; supressão da estabilidade no emprego com a implantação do fundo de garantia por tempo de serviço; restrição ao direito de greve; desaparecimento da proibição de diferenças salariais em razão de idade e nacionalidade. Como inovação surgiu: direito ao

salário-família para os dependentes do trabalhador, proibida a discriminação salarial em razão de cor da pele do trabalhador, participação eventual do trabalhador na gestão da empresa e aposentaria para mulher após trinta anos de trabalho com salário integral.

Em 5 de Outubro de 1988, foi promulgada a sétima Constituição da República Federativa do Brasil, denominada de “Constituição Cidadã”, fruto de uma Assembleia Nacional Constituinte, que consolidou a ruptura com o regime ditatorial militar abrigado em 1964, comportando em seu bojo, duzentos e quarenta e cinco artigos na parte permanente e setenta e três na parte transitória, distribuídos em nove títulos: (1) dos princípios fundamentais; (2) dos direitos e garantias fundamentais (3) da organização do Estado, (4) da organização dos poderes (5) da defesa do Estado (6) da tributação e do orçamento; (7) da ordem econômica e financeira; (8) da ordem social; (9) das disposições gerais e, esses, em capítulos, seções e subseções. A participação popular na escolha dos seus representantes no processo de elaboração da Constituição concretizou a plena cidadania (Silva, 2001).

No tocante às questões sociais, Jaime Benvenuto Lima Júnior (2001) afirma ser esta a Constituição que mais organizou os direitos fundamentais, quer seja em quantidade como em qualidade; enquanto Ingo Wolfgang Sarlet (2007), diz ser a que mais abrigou os direitos sociais e que primeiro tratou a matéria com relevância na vida do constitucionalismo brasileiro. Segundo Cléverson Merlin Clève (2003), o fato dos direitos sociais estarem abrigados como direitos fundamentais e agrupados em título próprio, devem ser abarcados na dogmática constitucional essencial assinalada pela dignidade da pessoa humana.

O Preâmbulo, introduz o exercício dos direitos sociais, bem-estar, desenvolvimento e a igualdade como valores supremos da sociedade brasileira. Já no art. 1º, inc. IV, constitui o trabalho como valor social fundamental do Estado Democrático de Direito; no art. 3º, relaciona como objetivos: a solidariedade; desenvolvimento nacional; erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais. Por sua vez, o art. 6º⁹, preceitua como direito de todos: à educação, saúde, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados.

Do art. 7º ao 11, a Constituição trouxe um rol de direitos e garantias, específicas, aos trabalhadores, dentre os quais destacamos: seguro-desemprego; fundo de garantia por tempo de serviço; o salário-mínimo e piso salarial; participação nos lucros; o salário-família; descanso semanal remunerado; licença paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher;

⁹ Conforme Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015.

aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; a livre associação profissional ou sindical; direito de greve.

Vale destacar que outros direitos e garantias sociais são encontrados de forma esparsas no bojo da constituição a exemplo do capítulo pertinentes às políticas urbana e agrária, art. 182 a 191; da seguridade social: art. 194 a 204; da educação e do desporto, art. 205 a 217; família, criança, adolescente e idoso, art. 226 a 230, ainda os relacionados com as políticas urbanas e agrárias, art. 182 a 191.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho humano encontra-se, umbilicalmente, ligado à própria história do homem, da mesma forma que a trajetória histórica da humanidade está diretamente relacionada à do desenvolvimento das atividades laborais no transcorrer dos tempos. Pode-se dizer que o homem passou a se reconhecer como tal por meio do trabalho. Em síntese, o trabalho é inerente à personalidade natural do homem, revelando uma espécie de vocação primária e universal para o trabalho, produzido de forma poética pelo texto bíblico, reproduzido por Ives Gandra Martins Filho (2007, p. 3-4), *in verbis*: “O homem nasce para trabalhar como a ave para voar” (Job 5,7).

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalck (1998), o trabalho é tão antigo quanto o homem, que se viu compelido a trabalhar para conseguir assegurar sua sobrevivência, saciando a fome e defendendo sua integridade física. A mão foi o seu primeiro instrumento de trabalho, o que estreitava os horizontes “profissionais” do homem primitivo. Quando a sua mão foi prolongada pelo uso de ferramentas e utensílios, o homem destacou-se dos demais animais, subjugando-os, e adquiriu maiores condições de sobrevivência e de atendimento às suas necessidades. Ives Gandra Martins Filho (2007, p. 3-4) resume esse período do trabalho humano, *in verbis*:

Nos primórdios da humanidade, a atividade humana dirigiu-se ao extrativismo vegetal (coleta dos frutos que a terra dava espontaneamente), seguida da caça e da pesca, com o auxílio de instrumentos que eram fabricados especialmente para esse fim. A revolução neolítica supôs o assentamento das populações nômades, mediante o desenvolvimento da agricultura e da domesticação de animais (pecuária). Desde esses primeiros tempos, o trabalho foi elemento de cooperação entre os homens, para o atingimento dos objetivos comuns. Com o aumento da complexidade das tarefas a serem desenvolvidas, dá-se início à divisão social do trabalho, em que cada grupo passa a se ocupar de um determinado conjunto de tarefas (mediante especialização), conduzindo à crescente interdependência entre os homens.

3.1. ESCRAVIDÃO

Na antiguidade, o tratamento dispensado ao escravo era adequado para quem deveria executar as atividades que demandavam esforços físicos, para produzir os alimentos e bens necessários a satisfazer a sociedade. Os direitos atinentes às condições de pessoa humana não afetavam os escravos subjugados como “coisa”, ao invés de sujeito de direito; condição está adquirida pelo aprisionamento nas guerras. Vale enfatizar que, na Grécia antiga, havia uma divisão de tarefas: os cidadãos eram incumbidos do cultivo da filosofia, administração e política, enquanto que, aos escravos, o trabalho que demandasse esforços físicos, relatou Ives Gandra Martins Filho (2007).

Viana, Süssekind e Teixeira Filho (1997) informam que, de certo modo, a escravidão significou um imenso progresso da humanidade, pois substituiu a antropofagia e a imolação dos prisioneiros. Nos combates entre tribos ou entre grupos, os vencedores executavam os vencidos sobreviventes para comê-los ou para se livrarem de incômodos que ainda podiam provocar. Posteriormente, concluíram que, em vez de liquidarem os prisioneiros, era mais útil escravizá-los para gozar de seu trabalho. Afirmam Manoel Alonso Olea (1997) que, de qualquer modo, o mundo antigo teve na escravidão uma instituição universal, estando inserida no modelo econômico-social da época. No Século I a.C., a terça parte da população de Atenas e de Roma era formada por escravos. No regime da escravidão, o trabalho era forçado e seus frutos eram exclusivos do dono do escravo, e estes tinham como recompensa apenas a alimentação e moradia, relatou Ferrari, Nascimento & Martins Filho (1997).

3.1.2. ESCRAVIDÃO NO BRASIL

No Brasil, segundo David Mota (1997) os portugueses, desde o descobrimento, introduziram o regime da escravidão: primeiro dos indígenas, pois, nas colônias, instaurou-se um modelo de produção diferente: os colonos dependiam dos índios para sobreviver, eram eles que conheciam as plantas comestíveis, que sabiam pescar e preparar alimentos e, por isso, todo o colono que aqui chegava tratava de obter nativos que o servissem. A Coroa portuguesa oficializou a situação autorizando a escravidão indígena em 1534.

Em 1549, chegou ao Brasil o primeiro governador-geral, Tomé de Souza, cuja missão era tornar rentável a Colônia, deslocando o foco das atividades econômicas para a extração da madeira (pau-brasil) e o cultivo da cana para a produção de açúcar. No entanto, no momento do cultivo, era difícil contar com a mão de obra indígena. De acordo com a cultura indígena, plantar e colher eram atividades femininas. Além disso, a agricultura não era atividade desenvolvida entre os indígenas, que não se adaptavam a ela com facilidade. A Igreja Católica, a partir da criação da Companhia de Jesus (Jesuítas), sob o comando do Padre José de Anchieta, assumiu firme posição contrária à escravidão dos índios, o que resultou na revogação da autorização para o cativeiro indígena em 1548.

Em 1559, foi autorizado o tráfico regular de escravos africanos para o Brasil. A riqueza, o conforto, o luxo no período colonial e no império são resultados do trabalho servil. Foi sob a exploração do índio e do negro pelos colonizadores que se estruturou o sistema de produção para integrar o país na economia mundial. A técnica de produção de açúcar era um segredo dos portugueses, que a haviam desenvolvido nos Açores e baseava-se no emprego de escravos. Em

13 de maio de 1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil, e essa, sem dúvida, foi a lei trabalhista de maior importância promulgada no ordenamento jurídico brasileiro.

3.2. SERVIDÃO

A servidão ocorreu no período histórico do feudalismo¹⁰, regime econômico do senhorio (senhores feudais ou donos das terras), conceituado como sendo estado ou condição na qual eram submetidos os trabalhadores dos campos, assemelhados a escravidão e denominados “servos”; os quais, integravam a classe social mais baixa na sociedade feudal; eram submetidos a trabalhos exaustivos no cultivo da terra dos senhorios, em troca do direito de explorar suas terras, sob a forma de arrendamento para subsistência¹¹.

Assevera Vianna, Sússekind, & Teixeira Filho (1997) que apesar de não serem escravos, os servos não tinham plena liberdade, pois, uma vez ligados às glebas dos senhores feudais, não podiam se deslocar para outras terras. A base dessa relação estava na propriedade da terra, que cabia aos senhores, e aos servos a posse, numa economia que se fundava na agricultura e/ou pecuária. Enquanto o escravo era considerado coisa, “ferramenta falante”, objeto de direito, o servo já era visto como pessoa, com capacidade de ser sujeito de relações jurídicas limitadas, ligadas às glebas e ostentavam os seguintes direitos: casamento, sob certas condições, herança de animais, objetos pessoais e, por vezes, uso de pastos. A doutrina moral do cristianismo resgatou a noção de dignidade original do homem como pessoa e de todos os seus direitos inatos, entre os quais a liberdade, o que se mostra incompatível com o regime. Inaugura uma certa afinidade envolvendo o senhorio e os trabalhadores submetidos a servidão, ensejando uma nova relação de trabalho relativamente livre do servo da gleba. A servidão desaparece no final da Idade Média, exceto na Rússia, onde persistiu até o século XX; a propósito, a mensuração da riqueza de um homem russo, nesse período, era dada pela quantidade de “almas” (servos) que possuía¹².

3.3. CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

¹⁰ Feudalismo foi um modelo de sociedade que tinha como fundamento a vinculação de dependência econômica do servo, trabalhador do campo, com o senhorio, donos das terras; surgiu na Idade Média com o declínio do Império Romano e preponderou na Europa. Acessível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Feudalismo>

¹¹ Acessível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Servid%C3%A3o> (acesso em 05/04/2014)

¹² Tema de grandes romances russos, a exemplo do livro de Leon Tolstói, "Guerra e Paz".

As corporações de ofício foram associações que surgiram na Idade Média, a partir do século XII, para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades que contavam com mais de dez mil habitantes.¹³ O desenvolvimento das atividades de artesanatos nas cidades, dão origem as corporações de ofícios sob comando e orientação dos mestres¹⁴ que formavam os aprendizes e os assalariavam, mantendo a tradição de família, cujo título de mestre era passado de pai para filho. No Medievo¹⁵, o aumento da demanda exigiu do artesão, até então livre e autônomo, a contratação de auxiliares para aprender o ofício e trabalhar sob suas ordens. Encerrado o tempo de aprendizagem, os aprendizes passavam à condição de companheiros e eram assalariados pelos mestres; conforme relata Ferrari, Nascimento, & Martins Filho (1998) o trabalho profissional só podia ser exercido pelos membros da Corporação, cujo número era limitado. O trabalhador tinha que passar obrigatoriamente pelas fases de hierarquia corporativa da profissão: aprendiz, companheiro e mestre.

Guilherme Cabanellas (1959) relata que as corporações de ofício se alicerçavam em uma estrutura hierárquica de monopólio, regulava a capacidade produtiva e regulamentava a técnica de produção. A rígida estrutura hierárquica, que não permitia o exercício da profissão fora dos quadros da corporação, contemplada com os monopólios assegurados, esvaziava a livre iniciativa no sistema produtivo, dificultando o desenvolvimento de concorrência entre os membros das corporações. Mesmo com as exclusivas garantias das corporações de ofício, Leo Huberman (1986, p. 58) revela que já existia, naquela época, preocupação dos agentes econômicos de coibir possível concorrência com as corporações estrangeiras, *in verbis*:

As corporações lutaram para manter o monopólio dos respectivos artesanatos e não permitiam aos estrangeiros que se imiscuíssem em seu mercado. Quando lemos na história medieval o relato de guerras sangrentas entre uma cidade e outra, devemos lembrar que frequentemente se tratavam apenas porque os membros das corporações não toleravam a concorrência de estrangeiros.

Na Idade Média, não havia leis sobre patentes e as corporações, ansiosas por manter o monopólio, preocupavam-se naturalmente em ocultar seus segredos artesanais, mas como impedir que eles fossem conhecidos? Que outros viessem saber das técnicas do ofício? Afirmo Huberman (1986) que uma lei veneziana de 1454 previa que se um trabalhador levasse para outro país qualquer arte ou ofício em detrimento da República, receberia ordem de regressar e, se persistisse na desobediência, seriam tomadas medidas secretas para matá-lo onde estivesse. Afirmo o autor que em 1443 a corporação dos padeiros de Corbie, na França, determinou que

¹³ Acessível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Corpora%C3%A7%C3%B5es_de_of%C3%ADcio.

¹⁴ Grau mais elevado na escala hierárquica.

¹⁵ Medievo denominação da era medieval (*medie* (latim), medíocre, *evo*, era) Acessível em: <http://www.dicionarioinformal.com.br/medievo/>.

ninguém daria bebidas ou faria qualquer outra gentileza a fim de vender seu pão, sob pena de pagar uma multa de 60 soldos.

Embora oferecessem alguma proteção aos trabalhadores, as corporações findavam por cercear a liberdade de trabalho em razão da monopolização da produção e das regras rígidas que impunham. O fato de limitar a liberdade de trabalho, indústria e comércio, as corporações de ofícios passaram a ser um problema para os governos das cidades e foram por eles combatidas e, com a prevalência do liberalismo, foram extintas. A Lei Le Chapelier extinguiu na França as corporações de ofício, em 1791.

3.4. REVOLUÇÃO FRANCESA

No plano político a Revolução Francesa, alicerçada nos ideais liberais (liberdade, igualdade e fraternidade), contribuiu com a extinção das corporações de ofício, para assegurar a liberdade de trabalho, o que não era possível em período anterior, pois aquelas instituições guardavam em caráter monopólico os métodos e processos de produção. A noção de concorrência, considerada como fator marcante de disputa entre agentes econômicos, somente se torna mais delineada com a supressão das corporações de ofício a partir da Revolução Industrial, quando se acentua a disputa entre os produtores, fabricantes, empresários e comerciantes. A competição industrial até a Revolução Francesa era praticamente inexistente, pois o regime de corporações de ofícios e de monopólios, assegurado pelos decretos reais vigentes na antiga Europa, cerceava a possibilidade de concorrência (Silveira, 1998).

Mello João (2003) relata que o marco histórico da concorrência se configurou apenas com a supressão do regime corporativo pela Lei Chapelier, de 17 de junho de 1791, que considerou as corporações atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, suprimindo o absolutismo imperante nas agremiações. Alguns fatores contribuíram para a extinção das corporações de ofício, sendo o mais significativo a incompatibilidade do modelo corporativo com o ideal de liberdade do homem que inspirava a Revolução Francesa (Possidonio, 2002).

Além disso, o monopólio das corporações de ofício encarecia os produtos, o que colidia frontalmente com os interesses econômicos da burguesia. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 39) afirma que a ideia de liberdade de comércio também pesou na supressão das corporações, acusadas de provocar o encarecimento dos produtos, monopolizar o seu setor econômico, impedir o exercício da profissão fora dos seus quadros e restringir a autonomia das pessoas.

Segadas Vianna, Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho (1997), ao referirem-se às corporações de ofício, afirmam que o sistema não passava de uma fórmula mais branda de escravização do trabalhador. A liberdade de trabalho, decorrente da quebra da exclusividade das corporações, favoreceu, dessa forma, o acesso dos trabalhadores à produção de bens, dessa maneira, propiciando a concorrência dos produtores na busca de consumidores.

Inegável a relevância da extinção das corporações de ofício no contexto histórico do Direito do Trabalho, pois, antes desse acontecimento, não se poderia, embora já existissem leis profissionais no âmbito das corporações, falar propriamente em Direito do Trabalho na medida em que a existência de trabalho livre é pressuposto histórico material do surgimento do trabalho subordinado e, conseqüentemente, da relação empregatícia (Delgado, 2002).

Desse modo, a supressão das corporações de ofício, ao consagrar a liberdade de trabalho, também cumpriu importante papel para a formação do Direito do Trabalho e a Revolução Francesa, por sua vez, foi responsável por profundas alterações nos quadros socioeconômicos da época, preparando terreno favorável para a própria Revolução Industrial.

3.5. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Ensinam Edson Braz e José Augusto Rodrigues Pinto (1995, p. 22) *in verbis*:

Com o advento da Revolução Industrial, na metade do século XVIII, surgiu o trabalho humano prestado pessoalmente em proveito de outrem e mediante retribuição como um dos elementos do processo de produção vigente. Foi esse novo tipo de trabalho, caracterizador da relação de emprego, que se constituiu mais tarde no objeto do Direito do Trabalho [...] O trabalho humano e suas repercussões sociais são tão velhas quanto os primeiros impulsos de civilizações oriundas do racionalismo. Todavia, a relação do trabalho humano prestado pessoalmente em proveito de outrem e retribuído como forma sistemática de utilização da energia produtiva só foi, realmente, propiciada pelo advento da chamada Revolução Industrial.

Ives Gandra Martins Filho (2007, p.4) descreve o período com enfoque em seus impactos para o Direito do Trabalho, *in verbis*:

O sistema de produção manufatureira foi profundamente modificado pela Revolução Industrial, que, com as máquinas a vapor, potencializou o esforço humano, introduzindo a linha de montagem e a produção em larga escala. Os frutos da produção passam a ser divididos entre o empresário, proprietário das máquinas, e o operário, que as opera com o seu esforço pessoal: é a divisão entre o capital e o trabalho. Caberá ao Direito estabelecer o que, por justiça, corresponde a cada um, sabendo-se que, por decorrer diretamente do esforço humano, ao trabalho corresponde a primazia entre os fatores da produção.

A invenção da máquina a vapor e sua aplicação na indústria provocaram uma revolução nos métodos de trabalho, principalmente, na linha de produção dos bens comercializados. Paradoxalmente, em vez de diminuir a jornada dos trabalhadores, pois as máquinas traziam maior produtividade e imprimiam celeridade à confecção dos produtos, a Revolução Industrial desencadeou exploração desmedida dos trabalhadores. Com as inovações, a produção das fábricas conseguia resultados mais expressivos e com menos trabalhadores, consequentemente, vários operários se tornaram prescindíveis (Viana, 1997).

De formação liberal individualista o direito civil, que até então regulava todas as relações contratuais entre os indivíduos, não tinha resposta adequada ao novo instituto da relação empregatícia. A liberdade ampla de se contratar, adicionada à desigualdade econômico-financeira entre as classes patronal e trabalhadora, mantinha um sistema opressivo nas fábricas. O Estado comprometia-se apenas a assegurar as obrigações livremente estabelecidas pelas partes, assim, referendando as condições laborais leoninas impostas aos trabalhadores (Delgado, 2002).

Vivia-se, com o Estado liberal, a ditadura do capitalismo selvagem que, em nome dos nobres princípios da liberdade e igualdade, oprimia a classe trabalhadora. Não é por outro motivo que Ripert (*apud* Viana, 1997) concluía que a experiência demonstrava que a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes, rapidamente, se tornam opressores. Submetidos à desmedida exploração patronal, os trabalhadores, aglomerados em pequenas áreas industrializadas, tomaram consciência da identidade de seus interesses e, insatisfeitos, começaram a rebelar-se em movimentos reivindicatórios violentos, frequentemente sangrentos, as greves (Giglio, 2007).

3.6. SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Ives Gandra Martins Filho (2007), a origem histórica do direito do trabalho ocorreu com a Revolução Industrial, que fez eclodir a questão social. Nos termos do liberalismo econômico, caberia às forças do mercado ditarem o que seria devido ao empresário e ao trabalhador. Porém isso se degenerou em capitalismo selvagem¹⁶, ensejando os movimentos sindicalistas e comunistas. No princípio, o movimento sindical foi considerado ilegal e as associações de trabalhadores, criminosas. Posteriormente, a união de trabalhadores em defesa

¹⁶ Exploração do trabalho pelo capital, com jornadas diárias de 14 horas de trabalho, nas piores condições, em busca do aumento de lucro das empresas.

de seus interesses tornou-se lícita e foi o que impulsionou o Estado a intervir na luta travada entre o capital e o trabalho, legislando sobre os direitos dos trabalhadores. Portanto, o Direito do Trabalho surgiu da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, das condições em que se deve desenvolver e o que lhes correspondem em termos de retribuição pelo esforço produtivo.

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto (1995), o Direito do Trabalho decorre da inteiração do fator econômico com a questão social, catalisados pela Revolução Industrial. A produção em larga escala teria exigido a concentração de trabalhadores, antes dispersos nos pequenos núcleos artesanais e nas atividades agrárias, em torno das unidades onde se instalavam as máquinas, o que importou na urbanização da sociedade industrial. Essa aglutinação facilitou a intercomunicação dos trabalhadores e despertou neles uma consciência de classe.

Assim, a consciência coletiva em relação às péssimas condições de trabalho às quais eram submetidos, os trabalhadores, sintetizadas nos baixos salários, na submissão a jornadas de trabalho exaustivas, sem proteção contra acidentes do trabalho e na impossibilidade de lazer, fez os trabalhadores concluírem que não eram destinatários dos benefícios gerados pelo aumento da produção de bens e desenvolvimento tecnológico, daí surgindo as primeiras reivindicações trabalhistas. A discussão sobre a repercussão social de transformação nas relações de trabalho ficou conhecida como questão social.

Vianna, Süsskind e Teixeira Filho (1997) ensinam que essa exploração extremada dos trabalhadores pelos patrões somente foi possível porque se vivia sob o Estado liberal, na época do mais alto florescimento de uma ditadura – a do capitalismo – que, em nome da igualdade e da liberdade, tornava-se o senhor supremo de toda sociedade trabalhadora. Esses autores destacam que, se o liberalismo não é, por si só, gerador de desigualdade, é certo, entretanto, que, graças a ele e à sua sombra, foram cometidos os maiores abusos dos fortes contra os fracos, anulada a liberdade e o próprio Estado, em vez de simples assistente dos acontecimentos, passou, sob o domínio do capitalismo, a ser instrumento de opressão contra os menos favorecidos.

Diante da resistência patronal em atender aos seus reclamos, porque resultaria na perda da margem de lucro, os trabalhadores partiram para o confronto com os patrões. A força coletiva dos trabalhadores, demonstrada nos enfrentamentos com o patronato por melhores condições de trabalho e maior remuneração, inclusive com resistência à repressão governamental aos seus movimentos associativos e reivindicatórios, fez surgir as primeiras normas de Direito do Trabalho, materializadas nos contratos coletivos de trabalho, negociadas com os detentores do

capital ou nas leis baixadas pelo Estado, que temia uma convulsão social e a perda do seu poder hegemônico. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1998, p. 3) afirmam que, *in verbis*:

A ação direta do proletariado no quadro das condições adversas que lhe criou a primeira Revolução Industrial foi, pois, o fator principal para a formação histórica do Direito do Trabalho. Sob este aspecto podemos afirmar que surgiu primeiro um Direito Coletivo impulsionado pela consciência de classe e, em seguida, um Direito Individual do Trabalho.

3.7. DOUTRINA SOCIAL DA IGREJA

No processo de construção do direito do trabalho, convém destacar o papel desempenhado pela doutrina social da Igreja, sobretudo no tocante à questão social. Observa Martins Filho (2007) que a Igreja Católica esteve atenta aos problemas e às vicissitudes pelos quais passavam os trabalhadores, tendo o Papa Leão XIII escrito a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), que se constituiu num marco da Doutrina Social Cristã, verdadeira Carta Magna do trabalhador. Em sua esteira, foram editadas outras encíclicas sociais que atualizaram a mensagem original, enfrentando os novos problemas que surgiam com o avanço histórico da sociedade industrial: *Quadragesimo Anno* (1931) de Pio XI, *Mater et Magistra* (1961) de João XXIII, *Octogesima Adveniens* (1971) de Paulo VI, *Laborem Exercens* (1981) e *Centesimus Annus* (1991) de João Paulo II.

A diretriz básica da Doutrina Social Cristã, que ilumina todas as demais orientações nesse campo, é a da primazia do trabalho sobre o capital, uma vez que todo trabalho é destinado ao homem e não o homem para o trabalho; ou seja, o homem não pode ser considerado simplesmente como um dos fatores da produção, como mão de obra que merece remuneração, o capital investido, os equipamentos alugados ou as terras arrendadas.

Os documentos do Magistério da Igreja, desde a *Rerum Novarum*, sempre serviram de norte para as sucessivas constituições dos mais diversos países, nutrindo a parte social dessas cartas políticas no que diz respeito aos direitos básicos do trabalhador em face da dignidade do ser humano, afirma Ives Gandra Martins Filho (2005).

A propósito, eis a relação de encíclicas papais com pertinência ao Direito do Trabalho¹⁷:

S. S. Papa Bento XVI – Joseph Ratzinger (2005 – 2012): *Caritas In Veritate* 29/6/2009) O desenvolvimento humano integral na caridade e na verdade.

¹⁷ Fonte: <http://www.paraclitus.com.br/category/magisterio/enciclicas-papais/> (acessado em 20/5/2015).

S. S. João Paulo II – Karol Wojtyła (16.X.1978 até 2.IV.2005): 1) *Evangelium Vitae* (25/3/1995) O valor e a inviolabilidade da vida humana; 2) *Centesimus Annus* (1/5/1991) O centenário da *Rerum Novarum*; 3) *Sollicitudo Rei Socialis* (30/12/1987) O Vigésimo Aniversário da *Populorum Progressio*; 4) *Laborem Exercens* (14/9/1981) O trabalho humano no 90º aniversário da *Rerum Novarum*.

S. S. Papa Paulo VI – Giovanni Battista Montini (21.VI.1963 até 6.VIII.1978): 1) *Christi Matri* (15/9/1966) A verdadeira e duradoura paz; 2) *Populorum Progressio* (26/3/1967) O desenvolvimento dos povos; 3) *Pacem In Terris* (11/4/1963) A paz de todos os povos na base da verdade, justiça, caridade e liberdade; 4) *Mater Et Magistra* (15/5/1961) A evolução da questão social à luz da doutrina cristã; 5) *Ad Petri Cathedram* (29/6/1959) O conhecimento da verdade, restauração da unidade da paz na caridade.

S. S. Papa Pio XII – Eugenio Pacelli (2.III.1939 até 9.X.1958): 1) *Ad Apostolorum Principis* (29/6/1958) Exortações e normas para a igreja católica na China; 2) *Humani Generis* (12/8/1950) Opiniões falsas que ameaçam a doutrina católica; 3) *Quemadmodum* (6/1/1946) A assistência às crianças indigentes; 4) *Divini Redemptoris* (19/3/1937) O comunismo ateu; 5) *Non Abbiamo Bisogno* (29/6/1931) (Espanhol) O fascismo e a ação católica; 6) *Quadragesimo Anno* (15/5/1931) A Restauração e o aperfeiçoamento da ordem social.

S. S. Papa, São Pio X – Giuseppe Sarto (4.VIII.1903 até 20.VIII.1914): 1) *Pascendi Dominici Gregis* (8/9/1907) As doutrinas modernistas; 2) *Vehementer Nos* (11/2/1906) As relações entre a igreja e o estado.

S. S. Papa Leão XIII – Gioacchino Pecci – (20.II.1878 até 20.VII.1903): 1) *Inscrutabili Dei Consilio* (21/4/1878) os males da sociedade moderna, suas causas e seus remédios; 2) *Rerum Novarum* (15/5/1891) – sobre a condição dos operários.

3.8. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO¹⁸

Após o final da Primeira Guerra Mundial (1914/1918), a Liga das Nações (antecessora da ONU) firmou o Tratado de Versalhes, que versava, entre outras matérias, sobre os nove princípios gerais relativos à regulamentação do trabalho nos países signatários. Disciplinou, desse modo, a duração diária e semanal da jornada de trabalho, os repousos do trabalhador, o direito de associação e outras matérias dessa natureza.

¹⁸ Fonte: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm> (Acessado em 20/4/2015)

Tais princípios foram incorporados à legislação dos países industrializados ou em processo de industrialização. Como forma de fomentar a execução dos princípios do Tratado de Versalhes relativos às relações de trabalho, a Liga das Nações instituiu, como uma de suas agências de inter-relações dos povos, a OIT, que continuou existindo e desempenhando a função de buscar a evolução das condições de trabalho e da democracia nas relações laborais no mundo, apesar de a extinção posterior da Liga das Nações, hoje, integrada à estrutura da ONU.

Vale destacar que a OIT surgiu como fruto de um esforço de pacificação mundial diante da sua inegável contribuição em dois âmbitos: (a) externo – uniformização internacional dos custos do trabalho humano, estabelecendo limites à competitividade internacional, o que diminuiria, em tese, os conflitos entre os Estados nesse âmbito e, (b) interno – diminuição das diatribes¹⁹ nacionais, diante da afirmação de parâmetros mínimos relativos às condições de trabalho, o que concorreria para a estabilização das relações internas e impediria a evolução de conflitos internos em conflitos internacionais.

3.9. DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Segundo José Murilo de Carvalho (2002), no contexto histórico brasileiro, anteriormente à relação de emprego, tivemos o trabalho escravo, o colonato e as corporações de ofício. Os escravos brasileiros tinham uma situação similar à de qualquer outro escravo em qualquer lugar do mundo. Diferentemente dos servos dos senhores feudais da Europa, tivemos no Brasil os colonos, que eram trabalhadores livres e ligados à terra pela figura jurídica do arrendamento de prédio rústico. Algumas corporações de ofício existiram no Brasil, mas não chegaram a possuir a influência e a importância de suas congêneres no estrangeiro. Como organismos limitativos da liberdade individual e contrários aos princípios do liberalismo, as corporações foram proibidas de funcionar no Brasil pela Constituição Imperial de 1824.

Com a abolição da escravidão (1888) e a Proclamação da República (1889), instalou-se no Brasil um governo orientado pela filosofia do liberalismo, cuja orientação no campo econômico era: *laissez-faire, laissez-passar*²⁰, um verdadeiro entrave à normatização e à evolução do Direito do Trabalho.

¹⁹“Diatribes” de origem grega, proferido por filósofos estoicos e cínicos na Grécia antiga, refere-se à alocução ou convertimento filosófico, de cunho moralista, agressivo ou ultrajante em relação a certos interlocutores. Acessível em: <http://www.dicionarioinformal.com.br/diatribes/> (acesso em 20/3/2014).

²⁰ “Deixai fazer, deixai ir, deixai passar”. Acessível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Laissez-faire> (acessado em 30/4/2014)

3.9.1. REVOLUÇÃO DE 1930

Não obstante a expansão e o avanço da filosofia liberal no mundo, havia os que se opunham aos seus postulados e defendiam a intervenção estatal nas relações sociais e privadas como forma de garantir a efetiva liberdade dos contratantes, principalmente nas negociações sobre condições de trabalho, do empregado com o patronato. Os contrários ao liberalismo e à omissão do Estado pregavam o dirigismo contratual nas relações de trabalho e a limitação da esfera negocial das partes, posto que a plena liberdade de contratar tinha levado a classe trabalhadora à mais baixa condição de vida, a uma situação de miséria absoluta e sem precedentes segundo relatou Gomes & Gottschalk (1998).

Com a Revolução de 1930²¹, e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, cujo direcionamento político era de oposição ao liberalismo e de defesa da intervenção do Estado na ordem econômica e social, para garantia do bem-estar social, a ordem jurídica trabalhista foi profundamente alterada e adquiriu a estrutura que até hoje rege as relações trabalhistas no Brasil, inclusive, criou o Ministério do Trabalho.

3.9.2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Em 1º de maio de 1943, o Decreto-lei nº 5.452 consolidou todas as leis sobre direito individual, coletivo e processual do trabalho então vigentes. A CLT vige até hoje com as modificações necessárias à compatibilidade dos seus preceitos às novidades ditadas pela dinâmica das relações de trabalho e avanço econômico-social. Embora tenha sido denominada Consolidação, a compilação normativa tem características de “Código”, tendo em vista que institui normas que antes não existiam no ordenamento jurídico positivo.

3.9.3. CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho foi instituída pela Constituição da República de 1934 (art. 122, parágrafo único) com caráter administrativo e composição paritária, posto que ligada ao Poder Executivo e integrada por juízes classistas. Aos juízes integrantes da Justiça do Trabalho, não

²¹ Revogou a Constituição de 1891 e pôs fim a República Velha. Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Era_Vargas (acesso em 30/4/2014)

eram conferidas as garantias da magistratura nacional. O funcionamento da Justiça do Trabalho foi regulamentado pelo Decreto-lei nº 1.237/39, sendo instalada em todo o território nacional em 01/05/1941, com a seguinte estrutura: um Conselho Nacional do Trabalho, oito Conselhos Regionais do Trabalho e trinta e seis Juntas de Conciliação e Julgamento.

Com a Constituição da República de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar a estrutura do Poder Judiciário. O Conselho Nacional do Trabalho foi transformado no Tribunal Superior do Trabalho e os Conselhos Regionais em Tribunais Regionais do Trabalho. Criando-se também a carreira da judicatura trabalhista, com todas as garantias da magistratura e ingresso mediante concurso público, com a manutenção dos juízes classistas (extintos com Emenda Constitucional nº 24/1999), cujos mandatos passaram para de três anos (Irany, Nascimento, & Martins Filho, 1998).

3.9.4. CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 – PROTEÇÃO AO TRABALHO

A Constituição de 1988 foi a que mais avançou no campo social, principalmente na área trabalhista. Os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa estão expressos no art. 1º, como fundamento da República brasileira. Garante o livre exercício de qualquer trabalho, ofício e profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei, e, também, teve o mérito de conferir *status* constitucional aos direitos básicos dos trabalhadores, antes previstos apenas em normas infraconstitucionais. Os direitos trabalhistas encontram-se consagrados no art. 7º da Constituição e distribuídos em trinta e quatro incisos e um parágrafo, cujas alterações exigem processo legislativo especial, com quórum qualificado e votação em dois turnos, nas duas Casas do Congresso Nacional. A Constituição contempla, ainda, significativos avanços relacionados à liberdade sindical (art. 8º) e ao direito de greve (art. 9º).

3.9.5. DIREITO DO TRABALHO – NATUREZA E DIVISÃO

Para Ives Gandra Martins Filho (2005), o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que disciplina as relações de emprego, tanto individuais como coletivas. Evolui conforme a maior conscientização sobre os benefícios que podem ser conferidos ao trabalhador, como força produtiva, sem comprometimento do nível econômico, que depende, igualmente, do estímulo ao investimento (capital).

Para Ferrari, Nascimento & Martins Filho (1998), Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas jurídicas destinado a disciplinar as relações entre empregadores e empregados, nos planos de interesse coletivo e individual, e entre estes e o Estado, no plano de controle da observância de seu conteúdo de ordem pública. É o conjunto de princípios e regras jurídicas autônomo e heterônomo aplicável às relações individuais e coletivas, exsurgentes do trabalho, prestado a empresa privada ou equiparada. Pode-se sintetizar, entre os principais elementos conceituais colhidos, que Direito do Trabalho é o ramo do Direito ao qual incumbe a disciplina das relações individuais e coletivas de trabalho, por meio de um conjunto de princípios e normas jurídicas autônomo e heterônomo.

3.9.6. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem por objeto a regulação do trabalho humano, e repousam as suas bases na proteção e promoção da dignidade do ser humano, nomeadamente, o trabalhador, ligando-se umbilicalmente ao Direito Constitucional, que tem o mesmo objetivo precípua. Os princípios tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito, ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais. Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por toda ordem jurídica, cumprindo relevante papel de assegurar organicidade e coerência integrada à totalidade do universo normativo de uma sociedade política.

Princípios, para Miguel Reale (2004), são verdades fundantes de um sistema de conhecimentos, como tais admitidas por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas, também, por motivos de ordem prática e de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades de pesquisa e práxis. Observe-se que os princípios desempenham uma tríplice função. Primeira, a função interpretativa, da qual é um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do Direito do Trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do Direito na medida em que serve de base para o juiz sentenciar. Na classificação consagrada por Plá Rodrigues (2000) o princípio da proteção se expressaria sob três formas:

“a) a regra in dubio, pro operário. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;

- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas;
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra”. (RODRIGUES, 2000, p.107).

Francisco Meton Marques de Lima (2015) ensina que tal fato ocorre devido à própria peculiaridade do Direito do Trabalho, cujas normas, em regra, prescrevem sempre direitos mínimos que podem – e devem – ser ampliados:

“Por este princípio, a hierarquia das normas, aparentemente, cai por terra, porque na dúvida entre várias normas aplicáveis ao mesmo fato aplica-se aquela mais benéfica para o empregado, pouco importando se está em jogo uma norma constitucional com um simples regulamento de empresa. A norma favorável, na realidade, não contraria a hierarquia das leis, porque as normas trabalhistas conferem um mínimo de garantias ao trabalhador e quando estipulam um máximo o fazem expressamente. ” (LIMA, 2015, p. 75)

Para Sergio Pinto Martins (2004), o princípio protecionista mostra que as normas trabalhistas devem ser estabelecidas com o objetivo de proteger o trabalhador, polo mais fraco da relação trabalhista. A Justiça do Trabalho não é paternalista, mas é a lei que assim o determina. Protecionista é o sistema adotado pela lei, visando proteger o trabalhador, assegurando superioridade jurídica em face de sua inferioridade econômica. Segundo Godinho Delgado (2006), este princípio cria uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia e visa retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio do plano fático do contrato de trabalho.

4. DIREITO EMPRESARIAL

O Direito Empresarial é um dos ramos mais antigos, considerando que a profissão mais antiga é a de empresário. Na sua história, no dizer de Rubens Requião (2015), o Direito Empresarial foi orientado por três teorias: subjetiva, objetiva e subjetiva moderna. A teoria subjetiva introduziu o Direito Empresarial como um ramo jurídico; na teoria objetiva, o burguês passa a ser chamado de comerciante; e, na teoria subjetiva moderna, de empresário.

Foi a teoria subjetiva que concretizou o Direito Empresarial tornando lei os regulamentos das corporações de ofício, por exemplo: sapateiro, tecelão, banqueiro, entre outros. O Direito Empresarial se pautava por duas características: assegurava o oligopólio no exercício da profissão e privilégios à classe burguesa. Essa perspectiva foi superada pela teoria objetiva, ou teoria dos atos de comércio, que foi apresentada como consequência da Revolução Francesa, pautando-se na liberdade, igualdade e fraternidade, surgiu justamente para acabar com o privilégio de classes.

O Direito Empresarial foi posto em xeque porque assegurava privilégios a determinadas classes. Se Napoleão Bonaparte²² mantivesse o Direito Empresarial conforme originalmente pensado (assegurando privilégios à classe burguesa), após a Revolução, seria o próximo a ser guilhotinado. Contudo, se não protegesse a burguesia, o Estado francês ruiria. Dessa forma, Napoleão articulou a teoria objetiva, na qual a lei enumera uma série de atos relevantes para o Estado.

Pela Teoria dos Atos de Comércio (objetiva), o Direito Empresarial deixa de ser um ramo protetivo de uma classe, passando a ser um ramo protetivo de uma série de atos relevantes para o Estado. Foi a teoria objetiva que orientou o Código Comercial Brasileiro que vigorou até 2002. A conquista trazida pela teoria objetiva foi o fim do oligopólio que caracterizava a teoria subjetiva. No Brasil, com o advento do Código Civil de 2002²³, a teoria objetiva foi superada pela teoria subjetiva moderna, também, conhecida como teoria da empresa, segundo a qual, o Direito Empresarial volta a assumir a proteção de uma classe, a classe empresarial, conforme prescreve, Código Civil, art. 966, verbis:

“Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”

²² Foi imperador da França de 18/05/1804 a 6/04/1814 e, de 20/03 a 22/06/1815. Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Napole%C3%A3o_Bonaparte (acesso em 30/4/2014)

²³ Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Segundo Fábio Ulhoa Coelho (2011), o empresário organiza os fatores da produção, que seriam: capital, trabalho e atividade; o primeiro elemento que compõe o conceito de empresário é o profissionalismo; o segundo, é a atividade econômica (intenção do lucro); o terceiro, é a organização; e, o quarto elemento, é a produção ou circulação de bens ou serviços. Assim, o conceito de profissional para o Direito Empresarial é a pessoa natural ou jurídica, que exerce com habitualidade, em nome próprio, uma atividade, extraindo desta as condições necessárias para se estabelecer e desenvolver-se. Quando se fala em obter as condições necessárias para se estabelecer e desenvolver-se, trata-se de condições financeiras.

Não se pode confundir objetivo social com objeto social. O objetivo de uma sociedade é sempre o lucro, variando o objeto, que seria a atividade que o empresário desenvolve para alcançar seu objetivo. Também, não se pode confundir empresário com empresa e com estabelecimento. O empresário é o sujeito, a empresa é a atividade do empresário e o estabelecimento é o somatório dos elementos necessários para o desempenho da atividade²⁴. Toda vez que o trabalho intelectual estiver na área fim, não será considerado empresário. Se estiver na denominada área meio, esta sociedade será considerada empresária. Quando houver concomitantemente as duas modalidades de atividade, a sociedade, também, será empresária.

4.1. RELAÇÃO EMPRESARIAL TRABALHISTA NO CÓDIGO CIVIL de 2002

As relações empresariais na denominada pós-modernidade, para Carlyle Pop (2001), requerem conscientização de que o direito atual deve ser pensado, interpretado e efetivado com o auxílio dos postulados do chamado pós-modernismo jurídico, que, no campo do Direito, deve empreender uma revisão dos postulados clássicos oriundos do Estado Liberal e do Estado Social, passando a privilegiar a boa-fé, a confiança e a ética profissional, com ênfase na importância do ser humano. A crise no Direito posto e como usualmente interpretado, convida o intérprete a uma releitura do ordenamento jurídico em face da nova realidade social, compelindo-o a uma revisão na forma de pensar o Direito, focalizado na dignidade do ser humano como destinatária.

O Código Civil Brasileiro (CCB)²⁵ é um instrumento novo no ordenamento jurídico brasileiro e trouxe esta novidade a despeito da ratificação da maioria das regras então vigentes; foi fruto de uma ideologia que se sustenta nos princípios básicos da eticidade, sociabilidade e operacionalidade. Eticidade como retorno da moral e da importância da boa-fé em suas

²⁴. Art. 1.142 DA Lei nº 10.406, de 10.1.2002 (Código Civil).

²⁵ Lei nº 10.406, de 10.1.2002.

diferentes manifestações. Sociabilidade como obediência ao princípio do solidarismo constitucional descrito no inciso I do art. 3º da CF/88²⁶, originário da função social do contrato, da empresa e da propriedade. A operacionalidade preocupada com o futuro, utilizando técnica legisferante que privilegiasse o presente, com vistas ao futuro. Para tanto, muito se utilizou das denominadas cláusulas gerais²⁷.

Claudia Marques (1998), afirma que as regras inauguradas pelo Código Civil vigente são diversas, assim, não se pode interpretá-las à luz do entendimento reinante no código anterior, sob pena de se olhar para o pretérito, olvidando-se o futuro. Lembra a autora que se vive um momento de mudanças, não só legislativas, mas políticas e sociais; afirma a autora que os europeus estão denominando este momento de queda, rompimento ou ruptura, do fim de uma era e de início de algo novo, ainda não identificado; a pós-modernidade seria a crise da era moderna e de seus ideais concretizados na Revolução Francesa, de igualdade, liberdade e de fraternidade, que não se realizaram para todos, nem são hoje considerados realmente realizáveis. Momento em que se desconfia da força e suficiência do Direito para servir de paradigma à organização das sociedades democráticas, atualmente em um capitalismo neoliberal bastante agressivo, com fortes efeitos perversos e de exclusão social.

Experimenta-se um momento de mudança, também, no estilo de vida, da acumulação de bens materiais, passou-se da acumulação de bens imateriais, dos contratos de dar para os contratos de fazer, do modelo imediatista da compra e venda para um modelo duradouro da relação contratual, da substituição, da terceirização, das parcerias fluídas e das privatizações, de relações meramente privadas para as relações particulares de iminente interesse social ou público. Essa mudança no estilo de vida, motivada, inclusive, pela revalorização do ser humano como protagonista efetivo das relações sociais, faz com que o comportamento humano seja relevante.

A ética, a confiança, a lealdade, a moral objetiva, o respeito à palavra dada, enfim, a boa-fé objetiva voltam (ou passam) a ser valores relevantes. Em vez de se privilegiar o genérico, busca-se o específico, enquanto que a uniformidade cede lugar ao direito, à diferença, é o retorno do sentimento pelo qual se busca resgatar um conceito de felicidade individual. É o reconhecimento do direito de ser feliz como expressão do livre desenvolvimento da

²⁶ Art. 3º, inciso I: construir uma sociedade livre, justa e solidária;

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (acesso em 30/4/2014)

²⁷ Denominação ao texto de lei que contempla como precedente fática termo vazio e como consequente resultado jurídico indeterminado. Fonte: <http://www.frediedidier.com.br/pdf/clausulas-gerais-processuais.pdf> (acesso em 30/4/2014)

personalidade, enfim, é a busca concreta do viver com dignidade, conforme preconiza a Constituição Federal, denominada de Constituição Cidadã.

A conscientização desta nova realidade social concede um *status* central ao ser humano; geradora de uma clara humanização das relações jurídicas, em especial às patrimoniais; revitalizadora da moral e da própria equidade; e a utilização de tais postulados é pressuposto para que o Direito possa evoluir e ultrapassar, finalmente, a seara clássica. Este ultrapassamento da seara clássica atingirá, em cheio, aqueles empresários que têm no lucro seu principal objetivo, pois esta humanização das relações jurídicas alcançará, como não poderia deixar de ser, as relações empresariais.

O Código Civil vigente trouxe novos ares e exegeses ao direito comercial, agora denominado Direito de Empresa e os empresários que se achavam afunilados pelo Código de Defesa do Consumidor²⁸, agora, com maior rigor, seus negócios empresariais terão o alcance dos princípios da função social do contrato, da boa-fé objetiva e da confiança. Em síntese, não mais se admite que a geração de bens ou de serviços não tenha uma função social definida e efetiva; os fundamentos que justificam essa postura estão no fato de que, os bens de natureza econômica e a geração de renda, refletem em todos os segmentos da vida social.

O Estado não pode prescindir dos impostos gerados pela circulação de bens e serviços, bem como daqueles oriundos das relações empregatícias formais. Isso porque os programas sociais do Estado dependem substancialmente dessas fontes de recursos, assim como das atividades empresariais, regularizadas, que, aumentando a produção, consequentemente, aumentam as contribuições e tributos, que, em tese, incrementam os programas sociais. Por essa razão, empresa e trabalhador representam a principal fonte de fomento do Estado no contexto social. Nesse sentido, Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery²⁹, ao assinalarem a função social da empresa na perspectiva do Superior Tribunal de Justiça, assinalaram que se deve levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa.

As atividades sociais das empresas representam papel relevante no equilíbrio do Estado e dos cidadãos em virtude da sua incidência no campo social, econômico, contratual e nas relações de emprego, conforme reiteradamente vem decidindo Superior Tribunal de Justiça, em face dos textos constitucionais e disposições normativas correspondentes. A rigor, esses

²⁸ Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.

²⁹ in: Jornada STJ 5 - extraído do site: <http://daleth.cjf.jus.br/revista/enunciados/IJornada.pdf>.

pressupostos da função social do trabalho remunerado e as atividades produtoras de bens de consumo estão definidos no art. 170³⁰, combinado com o art. 193³¹ da Constituição de 1988.

4.2. RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NO CONTEXTO SOCIAL

A função econômica da empresa impõe responsabilidade social através da geração de tributos que são arrecadados pelo Estado e constituem seus recursos financeiros, com os quais custeia as ações sociais, conforme previsto no art. 170 da Constituição Federal de 1988. Todavia não se trata apenas da geração de recursos arrecadados pelo Estado; sua função social se notabiliza igualmente nos serviços prestados à coletividade, fornecendo bens de consumo, gerando emprego e renda para os empregados, nos incrementos de atividades sociais obrigatórias (creches, alimentação, cestas básicas, transportes, treinamento, lazer, etc.) e outras múltiplas atividades realizadas pelo empresário de forma deliberada. A classificação da empresa, como sujeito de direito, possui existência própria, independentemente da vontade do empresário, decorrente da sua relevância social como fator de progresso econômico e de criação de emprego e renda. E, nesse sentido, ultrapassa os limites estritos do direito empresarial.

O princípio da função social da propriedade³², inegavelmente, compreende a empresa, que representa uma das organizações econômicas mais importantes no sistema capitalista. Ao comentar o art. 170, inc. III, CF/88, Eros Grau (1997) afirma que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário - ou a quem detém o poder de controle, na empresa - o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos - prestação de fazer -, portanto, e não, meramente, de não fazer ao detentor do poder que deflui da propriedade.

Essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, na esfera trabalhista, significa agir em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador por meio de um ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto pessoa humana³³.

³⁰ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem, por fim, assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (acesso em 30/4/2014)

³¹ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.
Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (acesso em 30/4/2014)

³² Art. 170, inc. III, CF/88

³³ Arts. 1º, 30, 6º, 7º, 170 e 193 CF/88

A partir desta concepção solidarista (reconhecimento do outro - alteridade), e não numa visão isolada, mas, antes, relacionada, o trabalho precisa ser tutelado como valor supremo. Aqui, válido afirmar que, se a empresa vai mal, então, que prefira diminuir sua margem de lucro a implementar, por exemplo, o *downsize*³⁴ e a dispensa em massa. Ainda, nesse contexto, a empresa deve partilhar seus lucros³⁵ com todos aqueles que para eles concorreram, mesmo que isso implique decréscimo (imediato) da sua rentabilidade.

Em cenário de demissão, a função social da empresa é também representada pelo cumprimento integral dos direitos trabalhistas (art. 7º, CF/88) e pela política de geração de empregos (art. 170, inc. VIII, CF/88), procurando evitar, na medida do possível, a substituição do trabalhador pela automação (art. 7º, inc. XXVII, CF88). Tal postura encontra sintonia no solidarismo constitucional, que pressupõe uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho, na tutela do empregado e na função social da empresa.

Américo Plá Rodrigues (2000) observou uma fase de tensão vivida pelo Direito Trabalhista em decorrência da globalização, sob o argumento de que a competitividade conduz à flexibilidade de direitos trabalhistas, mas rebate os argumentos afirmando que competitividade não deve ser feita à custa da proteção do trabalhador.

Sintetizando o trabalho humano não deve ser tratado como mercadoria, nem estar sujeito às leis do mercado, mormente em que o trabalhador é uma pessoa humana portadora de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância. Eis, pois, a ideiação que retrata a perfeita dicção do art. 170, *caput* e inc. III, da Constituição brasileira, na parte que propugna por uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e aliada à função social da propriedade. E, consolidando as informações ao norte, não se pode negar que a empresa realiza um dos mais relevantes papéis à sociedade brasileira mantendo a estabilidade das forças sociais e econômicas.

Nesse contexto, a Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista permite analisar, juridicamente, a viabilidade da fusão dos direitos e deveres de empresários e trabalhadores com objetivo de criar uma nova dimensão na consecução da função social empresarial, cujas ações sociais empresariais serão destinadas à promoção da cidadania e ao resgate da dignidade dos próprios empregados; ou seja, investir no seu maior patrimônio e fonte de riqueza, o trabalhador e seus dependentes; de forma que as ações sociais empresariais venham a suprir uma das lacunas deixadas pelo Estado e que representa a essência da inclusão profissional no mercado de trabalho, a educação.

³⁴ Achatamento.

³⁵ Art. 70, inc. XI, CF/88.

5. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A Responsabilidade Social Empresarial pode ser entendida como sendo a participação de empresas, instituições e organizações econômicas que, de forma voluntária, se propõe a contribuir financeiramente com o desenvolvimento e execução de projetos voltados ao meio ambiente e ao bem-estar das comunidades hipossuficientes. Na União Europeia, responsabilidade social empresarial é um sistema idealizado para impulsionar as empresas a agregar, voluntariamente, as ansiedades sociais e ambientais em seus negócios, assim como o intercâmbio entre seus elementos essenciais de planejamento estruturais, “stakeholders”. Pode-se afirmar que, na essência, representa uma metodologia negocial fundamentado na conduta ética empresarial, na transparência nos negócios, respeito aos trabalhadores, clientes e ao meio ambiente, assumindo um caráter de sustentabilidade³⁶.

Hoje a responsabilidade social empresarial deve ser entendida como obrigação da empresa com o meio ambiente, seu público externo e, especialmente, com seu público interno. Em regra, esse compromisso é expresso em sua política empresarial: respeito aos trabalhadores, ao meio ambiente e aos consumidores, requisitos impostos para obter a qualificação e certificação de seus produtos e serviços.

A complexidade dos negócios empresariais, com o avanço tecnológico incrementando a produtividade, impôs significativo aumento de competitividade sem limites ou barreiras, obrigando as empresas a investirem maciçamente em processos de gestão de forma a obter diferenciais competitivos, entre os quais, surgiu a questão da sustentabilidade. Segundo Patricia Almeida Ashley (2002), as crescentes disparidades e desigualdades sociais obrigam a repensar o desenvolvimento econômico-social e ambiental. Assim, para responder a este desafio, é necessário buscar novas respostas visando a um desenvolvimento econômico sustentável que englobe os aspectos sociais, econômicos e ambientais.

Nesse sentido, a responsabilidade social pode ser vista, pelas empresas, como estratégia para agregar valor à sua rentabilidade e potencializar o seu desenvolvimento, utilizando como instrumento o trabalho de conscientização do consumidor, que por sua vez, procura por produtos e práticas que asseguram melhoria para a comunidade e ao meio ambiente. Ainda, considerando que o crescimento econômico depende de alicerces fixados em bases sólidas e,

³⁶ Acessível: http://www.csr-training.eu/fileadmin/downloads/PT/PT_1/PT_1_2.pdf (acessado em 9/11/2014)

portanto, requer estratégias empresariais competitivas que passem por soluções ambientalmente sustentáveis, socialmente corretas e economicamente viáveis (Lewls, 2003).

5.1. HISTÓRICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

O marco histórico da responsabilidade social no Brasil foi o ano de 1965 com a divulgação de uma carta de princípios pela Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas³⁷ – ADCE –, diante do contexto de desequilíbrio econômico vivenciado e da ausência de conscientização dos empresários em relação às suas, respectivas, responsabilidades sociais, focados exclusivamente no aumento da produção e obtenção de lucro. Na carta a ADCE, avoca os empresários a refletirem sobre suas atividades, alertando-os da necessidade de se envolver, efetivamente, com a responsabilidade social, mormente em que a empresa não é um fim em si mesma.

A teoria sobre a responsabilidade social teve origem na década de 1950 e um de seus precursores, Howard Bowen (1957), afirmou que o negócio empresarial é o seu núcleo fundamental de competência e que suas condutas impactavam na vida das pessoas sob vários fatores e levantou questionamento sobre a forma de agir dos empresários e suas responsabilidades para com a coletividade; defendia que esse impacto empresarial na sociedade, deveria ser avaliado sob o aspecto social, ético e abarcado pela empresa incorporando na gestão negocial.

Debates sobre o conceito de responsabilidade social foram marcantes na década de 1960, incentivadas pelos trabalhos publicados por Peter J. McGuire (1963) e Keith Davis (1967), indicando que à gestão empresarial deve ultrapassar a maximização dos lucros e que, esses, também deveriam absorver as necessidades sociais ante seus escassos recursos econômicos e não apenas os reverter em benefício da empresa³⁸.

A década de 1970, com a organização de movimentos de defesa sociais e ambientais, foram marcados pelos debates de temas envolvendo a qualidade de vida dos cidadãos e as necessidades das empresas assumirem uma responsabilidade direta, considerando sua interdependência com a sociedade, quer seja a dependência de mãos de obra ou de consumidores e, ao mesmo tempo, causavam danos ambientais e sociais direta ou indiretamente; resumindo, as empresas não poderiam se furtar ao debate e a responsabilização

³⁷ Acessível: <http://www.dialogusconsultoria.com.br/blog/artigos/uma-abordagem-historica-da-responsabilidade-social/> (acessado em 10/11/2014)

³⁸ Acessível: http://www.faap.br/revista_faap/revista_facom/facom_17/silvio.pdf (acessado, 10/11/2014)

dos temas sociais de interesses públicos, tais como: segurança no trabalho, desemprego, pobreza, distribuição de renda, poluição, crescimento econômico, educação, etc.

Achie Carrol (1979) constatou no relatório no *comitê americano que congrega administradores de empresas e educadores - Social Responsibilities of Business Corporation Report*, do *Comitee for Economic Development*”³⁹- um deslocamento dos problemas sociais para o âmbito da gestão empresarial, considerando a subserviência dos negócios empresariais aos interesses sociais, dos quais são dependentes. Destacou que os sucessos das empresas dependeriam das respostas dadas aos diferentes interesses sociais e esses superariam a quantidade de produtos e serviços disponibilizados pelas empresas.

Para Gilson Karkotli e Sueli Duarte Aragão (2006) a efetivação da responsabilidade social tornou-se preocupante para a gestão empresarial, no tocante ao comportamento dos consumidores de seus produtos e serviços, em relação a forma como se aplicam os recursos e o seu alcance social efetivo. Segundo Maria Cristina Hatz (2001), citando Petit (1976), é a inversão dos valores da ética da lucratividade para a da responsabilidade social, substituindo as tradicionais técnicas gerenciais focadas especificamente no fator econômico. Segundo o Instituto Ethos (2003) a responsabilidade social empresarial deve figurar como requisito essencial no planejamento estratégico empresarial, ou seja, além da fiel observância dos preceitos legais e éticos deverá se aproximar e desenvolver ações envolvendo e beneficiando a comunidade ao seu entorno.

No Brasil, as relações entre empresas e as comunidades hipossuficientes adquiriram um caráter filantrópico, altruístico e religioso, convivendo num cenário cultural de ineficiência estatal no cuidado com os temas sociais e aderindo a forma econômica neoliberal padronizando o “Estado mínimo” e com isso propiciou um panorama típico para implantar o modelo da responsabilidade social empresarial, avocando os empresários, detentores de competência técnica e financeira para ocupar a lacuna estatal que, quando presente, se apresentava tecnicamente ineficiente, assim como a sociedade organizada na mera “boa vontade” (Garcia, 2004). A responsabilidade social empresarial deve, além da preocupação com os acionistas, avocar uma responsabilidade solidária com o bem-estar da comunidade. Portanto, a mudança de foco da responsabilidade social de uma empresa deve ultrapassar as ações de filantropia e de apoio, com o desiderato de atingir o desenvolvimento sustentável e com qualidade de vida daqueles que diretamente representam sua fonte de riqueza.

³⁹ Acessível: <https://www.ced.org/reports/single/social-responsibilities-of-business-corporations>

5.2. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS NO BRASIL

Segundo o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, direitos sociais são aqueles que visam garantir aos indivíduos o exercício e usufruto de direitos fundamentais, em condições de igualdade, para que tenham uma vida digna através da proteção e garantias dadas pelo Estado Democrático de Direito (Pessoa, 2011), as quais foram conquistados ao longo dos séculos, sendo a maioria deles no século XX, decorrentes de pressão de movimentos sociais e de trabalhadores. Caracterizam-se por serem direitos fundamentais e necessariamente sujeitos à observância do Estado (Ramos, 2013).

A demanda por direitos sociais teve origem no século XIX, com o advento da Revolução Industrial e foram primeiramente estabelecidos pelas Constituições mexicana de 1917 e a de Weimar em 1919 e que foram positivados em âmbito internacional em 1948, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, posteriormente, detalhados no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1966 (Macedo & Silva, 2009).

Os direitos sociais pertencem à segunda dimensão de Direitos Fundamentais, que está ligada ao valor da igualdade material.⁴⁰ O Pacto Internacional das Nações Unidas de 1966, foi adotado pelo Brasil em 1992, estando em sintonia com o art. 6º da Constituição de 1988, ao dispor um rol exemplificativo de direitos sociais⁴¹. Em relação à educação, afirma que é um direito de todos e dever do Estado e da família visando ao pleno desenvolvimento da pessoa humana e seu preparo para o exercício da cidadania.

Antes da Constituição vigente, em 1973, com advento da Lei 5.889, que estatuiu normas reguladoras do trabalho rural, em seu art. 16, estabeleceu a obrigatoriedade ao proprietário de imóvel rural que contasse com mão de obra de mais de 50 famílias de trabalhadores rurais em sua propriedade de construir e manter em funcionamento estrutura de escola de ensino primário – para cada grupo de 40 alunos uma sala de aula -, de forma gratuita para os filhos dos trabalhadores. No parágrafo único, estabelecia a obrigatoriedade dos pais efetuar a matrícula de seus filhos independente de existência de certidão de nascimento, nesse caso, o empregador rural deveria proporcionar a facilitação para a sua obtenção.

⁴⁰ A igualdade formal já havia sido consagrada na primeira geração, junto com os direitos de liberdade.

⁴¹ Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (acesso em 10/11/2015)

Na década de 1990, com advento do Estatuto da Criança e do Adolescente⁴², estabeleceu-se a responsabilidade do Estado pela oferta do ensino fundamental obrigatório e gratuito e a progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade para o ensino médio; oferta de creche e pré-escola para as crianças de 0 a 6 anos; oferta de ensino noturno regular para atender o adolescente trabalhador; atendimento especializado para as pessoas com necessidades especiais; obrigatoriedade dos pais em matricular seus filhos na escola, definindo como direito dos responsáveis de participar da definição das propostas educacionais e, garantia de oferta de ensino de boa qualidade.

O direito à educação está disciplinado nos art. 6º e 205 da Constituição da República Federativa do Brasil. O Estado tem o dever de promover políticas públicas de acesso à educação, conforme dispõe os princípios elencados no art. 206 da Constituição e, por expressa disposição, obriga-se a oferecer o acesso ao ensino básico gratuito aos adolescentes dos 14 aos 17 anos de idade, assegurando, inclusive, o acesso gratuito a todos aqueles que não frequentaram a escola na idade oportuna (art. 208, I, § 1º, CF/1988).

5.3. DIREITOS SOCIAIS EM PORTUGAL

Portugal assinou o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em 1976 e ratificou-o em 1978⁴³ e a Constituição da República Portuguesa de 1976⁴⁴ positivou os “direitos fundamentais” em seu Art. 9º, *in verbis*:

Artigo 9º

Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

- a) Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, econômicas, sociais e culturais que a promovam;
- b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;
- d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas econômicas e sociais;
- e) Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correto ordenamento do território;
- f) Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;

⁴² Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

⁴³ Acessível: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-direitos-civis.html> (acessado em 11/11/2015)

⁴⁴ Acessível: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> (acessada em 11/11/2015)

- g) Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o caráter ultra periférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

5.4 A VALORAÇÃO DO DIREITO SOCIAL

A Constituição brasileira vigente elegeu no art. 1º, a “dignidade da pessoa humana” como um dos fundamentos do sistema constitucional e, no art. 3º, “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária” como um dos objetivos e, no art. 6º, um rol exemplificativo de direitos sociais⁴⁵. Há necessidade de resgatar o valor da interpretação dos direitos postos, tema abordado com maestria pelo Professor Francisco Meton Marques de Lima (2001, p. 79), *in verbis*:

A pós-modernidade vem impondo um giro valorativo com a materialização da valorização do ser humano e seus atributos. Pelo ângulo estritamente do Direito, também e particularmente, é razoável que se estabeleça uma escala de valores hierarquizados. Ou melhor, que se faça atuar a teoria dos valores sobre os conceitos técnicos – que, em estado literal, são vazios de conteúdo e de funcionalidade —, pondo-os em movimento, extraíndo com a alma, com esforço do querer carregado de virtude, progressivamente, o ser de cada um [...] que a operacionalização meramente jurídica dos conceitos “justiça”, “liberdade”, “igualdade”, “o seu de cada um”, “o viver honestamente”, o “não causar dano a outrem” é conduzida pela lógica, a qual, em se tratando de escala geral dos valores, situa-se abaixo da ética e do bem moral.

Segundo o ilustre mestre, há de se reconhecer que, funcionalmente, todos os conceitos jurídicos estabelecem comprometimento com o crescimento espiritual humano. Nesse sentido, a justiça, no sentido de valor, supera os conceitos dogmáticos promovendo paz de espírito e sentimento de aprovação popular; que, enquanto lógica, subtrai-se da simples cognição, socorrendo-se de instância perceptiva superior à razão: a intuição⁴⁶. A justiça meramente formal gera indignação, pois, essa justiça é de fácil obtenção, não exigindo mais que o estágio de desenvolvimento mental positivo, que o ser humano atinge aos cinco anos de idade; ou seja, é uma combinação das regras com os fatos juridicamente versados, atos de mera cognição e de procedimentos que dispensam a atuação superior da inteligência.

⁴⁵ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (acessado em 10/11/2015).

⁴⁶ “Intuição significa verdades primeiras. Conhecer intuitivo é conhecer vendo. Há várias espécies de intuição: aquela que apreende imediatamente por meio dos sentidos, como as cores, o cheiro, as dimensões, denominam-se sensível; mas quando formulamos juízos, expressamos leis da lógica estamos falando de um intuito espiritual; quando se trata da apreensão de uma realidade material de um objeto ou de um fato suprassensível, falamos de intuição material. Esta é a intuição propriamente dita.” (Lima, 2001, p.32).

A busca da verdade normativa como valor sucumbe ao sentido funcional de justiça sob o aspecto social, uma vez que dos autos não constam, necessariamente, a verdade, de forma que uma decisão judicial, por exemplo, decorre do entendimento obtido pelo raciocínio lógico decorrente da análise do conjunto probatório dos autos; em outras palavras, a verdade lógica decorre da concatenação de dados objetivos previamente classificados como necessários e suficientes para fundamentar a decisão, sem cogitar compromisso de caráter moral.

Ora, se o raciocínio lógico, intrínseco, advém da dedução de premissas que podem ser falsas, logo, não guarda fidelidade com a verdade real. Afirma o professor Francisco Meton Marques de Lima (2001) que a verdade nunca se revela, realiza-se por aproximação e subordina-se aos fatores temporais e ideológicos: o mesmo fato produz inúmeras verdades no curso da história – o Ramsés dos egípcios é o inverso daquele dos judeus. A hierarquia dos valores normativos são fatos e, como tais, diferentemente de quantificações lógicas. Assevera o autor que na civilização de tradição judaico-cristã, a exemplo da ocidental, é razoável que toda interpretação constitucional deva partir do pressuposto da valorização da dignidade humana como um dado evolutivo, de forma que os princípios dos direitos fundamentais devam, em conflito com outros, prevalecer; a tendência evolutiva da doutrina constitucional brasileira, na sequência hierárquica crescente, está, em primeiro plano, nos valores universais que dizem respeito à preservação da própria espécie humana (direitos humanos de 4ª geração), em segundo, nos que se referem à sociedade como um todo, em terceiro, na coletividade e, em quarto, na individualidade.

Conclui afirmando que nesse contexto de valoração e prioridades de direitos fundamentais, há de se ressaltar “a dignidade da pessoa humana”, eleita topograficamente no primeiro artigo da Constituição brasileira, também, deve ser submetida ao crivo da interpretação constitucional valorativa, a começar pela interpretação axiológica do termo dignidade do ser humano.

5.5. VALORES DOS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO

Ao contrário da norma, o princípio do Direito é um todo construído pela consolidação dos costumes centrados na justiça social juridicamente considerada. Na legislação brasileira, destacamos a evolução qualitativa verificada em relação ao alcance conceitual dos princípios gerais do Direito, numa rápida síntese, evoluído das décadas de 1940, 1980, 1990 e 2000, podendo-se mensurar a progressão conceitual dos princípios gerais do Direito, a exemplo do

art. 42, da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro⁴⁷, que confere poder ao juiz julgar, quando a lei for omissa, valendo-se da analogia, costumes e dos princípios gerais de Direito. A Lei do Juizado Especial⁴⁸, no seu art. 6º e a Consolidação das Leis Trabalhistas⁴⁹ – CLT – no art. 852-I, §1º, com idênticos preceitos, atribuiu poder ao juiz decidir, de forma a reputar justa e equânime, conforme os fins sociais e as exigências do bem comum. Já o Código de Defesa do Consumidor⁵⁰, no seu art. 7º, evoluiu ao prescrever a efetivação de outros direitos decorrentes de preceitos legais ou administrativos internos, tratados e convenções das quais o Brasil seja signatário, assim como os derivados de princípios gerais do Direito, costumes, analogia e equidade.

José Francisco Gomes Canotilho (1992) diferencia princípios de normas; afirmando que os princípios possuem uma estrutura lógica diferente de normas, mas também pertencem à categoria dos conceitos deontológicos que encerram um mandado, uma ordem, um comando, uma faculdade. José Alfredo de Oliveira Baracho (1997) identifica o caráter normativo dos princípios afirmando que eles ordenam algo que deve ser efetivado em face das possibilidades jurídicas, atribuindo aos princípios a função condensadora de regras, cuja vigência prevê a emanção de normas de certa expressividade.

Para Meton Marques de Lima (1997) princípio significa a base, o ponto de partida e, ao mesmo tempo, a síntese e o ponto de chegada. Todos os princípios são circulares: o princípio confunde-se com o fim. As leis, quer naturais, quer humanas, são descrições que se prestam para compor o círculo, unindo em pontilhados o espaço compreendido entre o ponto de partida e aquele de chegada. O ponto de partida e o de chegada são coincidentes e representam-se pelo princípio. Com o Direito não é diferente, parte-se do princípio e fazem-se as leis para atingir um fim, ou seja, a perfeita inter-relação intersubjetiva, caminho da justiça e da paz, conforme afirma Meton Marques de Lima (1997, p.15), *in verbis*:

Os princípios gerais do direito - não os princípios induzidos da legislação - são normas fundadas não necessariamente na autoridade estatal nem em interesses de forças sociais localizadas, mas que possuem intenso vigor normativo, constituindo o fundamento mais firme da eficácia das leis e dos costumes. São preceitos, de caráter transcendental, que correm ao mesmo tempo atrás, à frente, ao lado, à sombra, acima, abaixo, por dentro e por fora do sistema positivo escrito e das práticas sociais. Diz-se que os princípios de direito desempenham tripla função: fundamentadora da ordem

⁴⁷ Decreto-Lei nº 4.657/1942, alterado pela Lei nº 12.376/2010.

Acessível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4707.htm (acessado em 10/4/2014).

⁴⁸ Lei nº 9.099/1995. Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9099.htm (acessado em 20/05/2014).

⁴⁹ Decreto-Lei n.º 5.452/1943, alterado pela Lei nº 9.957/2000.

Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm (acesso em 20/05/2014)

⁵⁰ Lei nº 8.078/1990. Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm (Acesso em 20/05/2014)

jurídica (fonte material), orientadora no labor interpretativo e supletória (formal) da lei.

5.6. PRINCÍPIOS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988

A Constituição do Brasil de 1988 adotou as teorias principiológicas até com certo exagero (para alguns autores) expressando princípios estruturantes, gerais e especiais, explícitos e implícitos. Com ênfase aos princípios dos direitos fundamentais da pessoa humana e o princípio democrático de direito. Para Ruy Samuel Espíndola (2000), adaptando o que diz Canotilho a respeito da Constituição Portuguesa, o sistema jurídico do Estado Democrático de Direito do Brasil é um sistema normativo aberto de regras e princípios. A propósito de sistema aberto, deduz-se, do mestre português, que é a vocação natural que têm as normas constitucionais de captarem a mutação da realidade e absorverem as concepções flutuantes da verdade e da justiça.

Francisco Meton Marques de Lima (1997) classifica, na forma lógico-sistemática, em princípios fundamentais, princípios gerais, princípios específicos e regras. E ressalta os denominados megaprincípios, que nem sempre vêm escritos, mas que impõem a primazia da Constituição e informam todo o ordenamento, como o princípio constitucional da solidariedade social, da razoabilidade, da proporcionalidade e da internacionalidade, deduzidos dos valores supremos e que formam a base do bloco de constitucionalidade.

Essa classificação ganha notoriedade com as denominadas antinomias ou colisões constitucionais, como defende Jorge Miranda (2008) ao afirmar que os direitos fundamentais não se satisfazem, apenas, em se especificar, determinar, apontar ou garantir por si mesmo, é imperioso o aparelhamento do poder político e da sociedade organizada para assegurar a sua efetivação, tendo como “pano de fundo” estabelecer o seu grau de eficácia (art. 1^a a 4^o, CF/1988), notadamente, a dignidade da pessoa humana diante do alto grau de abstratividade que a comporta.

Os preceitos constitucionais passaram a ser dotados de fundamentalidade, ganhando crescente relevância, mormente, em que os diversos segmentos sociais começaram a exigir tratamento constitucional para garantia de direitos expresso na Constituição. Portanto, é importante buscar adequação na interpretação e integração das normas constitucionais, uma vez que o Direito vem sendo construído para viabilizar a aplicação da Constituição com efetiva justiça social.

5.7. RESPONSABILIDADE SOCIAL: PERTINÊNCIA LEGAL, ÉTICA E MORAL

Em diversos campos da atividade humana, a expressão responsabilidade pode ser entendida em sentido amplo como “dever, obrigação ou contraprestação”. O Direito entende a responsabilização em decorrência de um fato (ação ou omissão) no mundo jurídico que enseja reparação, cujos requisitos são: a existência de um dano, o nexo de causalidade e a culpabilidade. O fundamento do dever obrigacional é recompor o desequilíbrio das relações jurídicas entre pessoas de natureza patrimonial, moral ou estética, decorrente de uma ação ou omissão, culposa ou dolosa, excluídos os casos típicos de responsabilização objetiva, nos quais não se exige a análise da culpabilidade do agente.

Por sua vez, a responsabilidade social empresarial vem sendo construída no Estado Democrático de Direito, com a consolidação dos direitos fundamentais de terceira dimensão, relacionados aos interesses difusos e à solidariedade iniciada após a metade do século XX. Trata-se de responsabilidade vista sob o viés da inclusão social, focalizada em beneficiar pessoas menos favorecidas, denominadas hipossuficientes, oportunizando-as melhoria na qualidade de vida em atendimento aos preceitos da solidariedade.

Para Karkotli (2006) o conceito de “responsabilidade social” provoca dúvidas sobre sua jurisdicionalização. Possui mais dimensão social e política do que jurídica. “Responsabilidade social” não é sinônimo de “social responsável”; a responsabilidade social advém de uma atitude e compromisso, como filosofia da pessoa (física ou jurídica) para com a sociedade como um todo; o social responsável é o inverso, pois a pessoa se considera responsável pelo social de forma passageira e imediata, sem o compromisso com um projeto de continuidade, a exemplo de uma doação. A ideia de responsabilidade social está ligada mais à noção de “interesse” do que de “direito”. O direito, diferentemente do interesse, implica em simetria e reciprocidade, a exemplo do contrato. A responsabilidade social deve ser vista como um investimento e uma obrigação para com o desenvolvimento social e humano da sociedade. A ideia de responsabilidade social implica em cidadania, uma forma ativa de participação, por possuir uma força moral maior do que a obrigação ou dever.

A responsabilidade social das empresas é tema recente, inicialmente, a ideia de responsabilidade social estava associada ao princípio da caridade e da custódia dos ricos e empresários de cunho paternalista, dava-se pela contribuição assistencialista aos desempregados, inválidos, doentes e idosos. Nas últimas décadas, a preocupação da responsabilidade social empresarial tem sido vista com o desempenho econômico da empresa,

considerando o seu impacto sobre os empregados, os consumidores, o meio ambiente, os clientes e todos com quem se relaciona (Karkotli, 2006).

Na prática, a responsabilidade social tem sido apresentada dentro de uma ideia de filantropismo, de cidadania corporativa de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável (Tenório, 2006). A filantropia tem como base os princípios da caridade, da custódia e amor à humanidade. Por sua vez, não há garantias de que a empresa esteja respeitando os direitos dos empregados e consumidores, o meio ambiente, o desenvolvimento e a cidadania.

Nesse contexto, é razoável deduzir que a responsabilização social empresarial decorre de um dever moral de retribuir (ou distribuir) à sociedade parte dos lucros obtidos. Em outras palavras, a empresa utiliza-se da energia produtiva do trabalhador como fonte de produção de bens e serviços, os quais colocam à disposição da sociedade, na qualidade de consumidora ou cliente; fechando-se, assim, o círculo virtuoso da produção e consumo de riquezas, com a participação da empresa em programas sociais comunitários (de saúde, educação e meio ambiente), por meio de parcerias, de investimentos e de incentivo ao trabalho voluntário.

Para Fernando Guilherme Tenório (2006), a responsabilidade social empresarial ou corporativa geralmente é apresentada por três interpretações distintas: A primeira, numa abordagem industrial, significa cumprir as obrigações legais e o comprometimento com o desenvolvimento econômico. A segunda sugere o uso da expressão para designar o envolvimento da empresa em atividades comunitárias, que se resumem na expressão cidadania empresarial. A terceira entende como uma série de compromissos da empresa com a sua cadeia produtiva: clientes, funcionários, fornecedores, comunidades, meio ambiente e sociedade; esta é a que tem sido mais utilizada por representar uma dimensão de atuação social da empresa, em que a ação social esteja presente em todos os aspectos dos negócios.

Keith Davis (1967) conclui que há necessidade de uma rigorosa lei de responsabilidade social, prevendo a possibilidade da perda do poder empresarial por aqueles que não o usam em favor da sociedade, incumbido, a essa, a sua aferição. Para o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (Melo Neto & Froes, 1999), a responsabilidade social corporativa é a obrigação constante do empresariado em seguir procedimentos éticos e cooperar para o crescimento econômico e a qualidade de vida de seus colaboradores, da comunidade ao seu entorno e da sociedade como um todo; Patricia Almeida Ashley (2002), também segue esse posicionamento.

6. A EDUCAÇÃO NO BRASIL

Três em cada dez alunos que deveriam estar no ensino médio estão no ensino fundamental⁵¹. Cerca de um terço (31,9%) dos alunos que deveriam estar no ensino médio não conseguiram concluir o ensino fundamental. Os dados fazem parte da Pnad⁵² do IBGE⁵³ e foram elaborados pela área de estudos e pesquisas do “Todos Pela Educação”.⁵⁴ De acordo com os dados, 50,9% dos jovens de 15 a 17 anos estão no ensino médio, etapa apropriada para a faixa etária em questão. Uma parcela (0,7%) concluiu a educação básica e está em cursos pré-vestibulares ou no ensino superior. Entretanto, 0,2% dos estudantes ainda cursam a etapa de alfabetização, e 1,2% a educação de jovens e adultos no nível fundamental. Além disso, 14,8% dos jovens estão fora da escola.

Os dados podem ser observados no quadro, a seguir.

Quadro 1 - Distribuição das etapas de ensino dos alunos de 15 a 17 anos

Etapa de ensino	Números alunos de 15 a 17 anos	Percentual
Ensino fundamental	3.315.658	31,9%
Ensino médio	5.295.192	50,9%
Alfabetização de jovens e adultos	21.883	0,2%
Educação de jovens e adultos – fundamental	124.216	1,2%
Educação de jovens e adultos – médio	23.137	0,2%
Ensino superior	62.361	0,5%
Pré-vestibular	17.127	0,2%
Não estudantes	1.539.811	14,8%

Fonte: IBGE - Pnad

6.1. DADOS COMPARATIVOS

Segundo o Censo 2010, a taxa de atendimento dos jovens de 15 a 17 anos alcançou o patamar de 83,3%. Pela Emenda Constitucional nº 59, até 2016, a educação básica devia ser universalizada dos 4 aos 17 anos. Na região Norte do país, o percentual de atendimento é o mais baixo, com 81,3% dos jovens de 15 a 17 anos na escola. Já a região Sudeste tem a taxa de acesso à escola mais alta nesta faixa etária: 85%. Em dez anos, a frequência à escola nesta faixa etária

⁵¹ Acessível: <http://educacao.uol.com.br/noticias/2012/03/09/tres-em-cada-dez-alunos-que-deveriam-estar-no-ensino-medio-estao-no-fundamental.htm> (acesso em mar. 2015).

⁵² Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

⁵³ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

⁵⁴ O Todos Pela Educação é um movimento que congrega a sociedade civil, educadores e gestores públicos pela exigência de uma educação básica de qualidade para crianças e jovens.

aumentou 7%. Segundo o Todos Pela Educação, se o ritmo de crescimento não for mais acelerado, não conseguirá ter nem 90% dos jovens na escola nos próximos dez anos. A universalização do atendimento escolar é analisada pela Meta 1 do Todos Pela Educação que coloca que toda criança e todo jovem, de 4 a 17 anos, devem estar na escola.

Em síntese, segundo o IBGE⁵⁵, o nível de instrução da população aumentou: na população de 10 anos ou mais de idade por nível de instrução, de 2000 para 2010, o percentual de pessoas sem instrução ou com o fundamental incompleto caiu de 65,1% para 50,2%; já o de pessoas com, pelo menos, o curso superior completo aumentou de 4,4% para 7,9%. O percentual de jovens que não frequentavam escola na faixa de 7 a 14 anos de idade caiu de 5,5% para 3,1%. As maiores quedas ocorreram nas Regiões Norte (de 11,2% para 5,6%, que ainda é o maior percentual entre as regiões) e Nordeste (de 7,1% para 3,2%).

6.2. DIFERENÇA NA EDUCAÇÃO SEPARA O BRASIL DOS PAÍSES RICOS

Segundo o artigo publicado por Ricardo Miotto (2014), em se tratando de educação, trabalho e qualidade de vida, o brasileiro trabalha mais do que a média dos trabalhadores dos países ricos, porém é mais pobre. A explicação é que o brasileiro trabalha muito, mas no final, produz pouco, pois é mal instruído; ou seja, seu suor não agrega muito valor à economia.

Um estudo da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE⁵⁶), espécie de "clube" dos países ricos, revela que o Brasil ainda tem muito chão a percorrer antes de se comparar com o primeiro mundo. No Brasil, apenas 43% dos adultos entre 25 e 64 anos possuem o equivalente ao diploma de ensino médio. Enquanto que a média dos países da OCDE é de 75%. Entre os jovens de 25 a 34 anos, apenas 57% terminaram o segundo grau, contra 82% na comparação internacional. Além disso, o Brasil é o que tem o pior desempenho no Pisa⁵⁷ dentre os 36 países analisados pela OCDE. A nota média brasileira é 406 pontos, menor do que a média da OCDE que é de 497 pontos, e muito atrás da elite mundial, como Finlândia, 529 pontos e, Japão 538 pontos. A OCDE, destaca a relevância da educação na vida das pessoas como instrumento de efetiva participação na vida societária, política, cívica; assim como sob os aspectos pessoais, facilitam a acessão econômica, afastam dos delitos e são mais felizes.

⁵⁵ Acessível em: <http://censo2010.iibge.gov.br/noticias-censo?id=1&idnoticia=2125&view=noticia> (acesso em 21/3/2015).

⁵⁶ OCDE - Fundada em 1960, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é uma organização de cooperação internacional composta por 34 países. Sua sede fica na cidade de Paris (França). Acessível em: <http://www.oecd.org>.

⁵⁷ Exame internacional que compara o desempenho acadêmico de alunos de 15 anos.

6.2.1. GRAU DE INSTRUÇÃO

Está comprovado que o grau de escolaridade afeta diretamente a empregabilidade nos países da OCDE⁵⁸, aonde 83% das pessoas com curso universitário estão empregadas, comparado a 55% das pessoas que cursaram o ensino médio. Com a redução do trabalho braçal ao longo das últimas décadas, os empregadores priorizam a força de trabalho mais instruída, de forma que o ensino médio se tornou requisito imprescindível para o acesso ao mercado de trabalho nos países da OCDE; vale destacar que, dentre os adultos com 25 a 64 anos de idade, 75% concluíram o ensino médio. Por outro lado, os percentuais de conclusão do ensino médio, serve de parâmetro para aferir quais países estão progredindo na educação de seus alunos, conforme exigência do mercado de trabalho.

6.2.2. QUALIDADE DE EDUCAÇÃO

Segundo a *Programme for International Student Assessment - PISA*⁵⁹ - da OCDE, que aferiu o nível de aprendizado dos estudantes concludentes do ensino fundamental (em regra com 15 anos de idade), em relação à leitura, matemática e ciências, estão aptos a participar da sociedade. Em 2012, foram avaliados em matemática, leitura e ciências, estudantes de 65 países da OCDE, dentre os quais o Brasil. O rendimento médio dos estudantes atingiu 497 pontos; Coreia e Japão foram os países com melhor performance, com pontuações médias de 542 e 540 pontos, respectivamente; seguidos por: Finlândia 529 pontos, Estônia 526 pontos, Canadá 522 pontos e Polônia 521 pontos. Por outro lado, dentre as menores pontuações estão México com 417 pontos e Brasil 402 pontos; em relação a Coreia (melhor pontuação, 542 pontos) a diferença foi de 125 e 140 pontos, respectivamente.

Na Estônia, Islândia e Noruega, a alta performance dos alunos está diretamente relacionada a eficiente sistema de ensino proporcionando bons desempenhos dos estudantes, independente da condição social. Por sua vez, na França, verificou-se uma diferença de 125 pontos entre os estudantes com melhores e piores condições socioeconômicas, indicando que o

⁵⁸ Acessível em: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/education-pt/> (acesso em 30/3/2015)

⁵⁹ Acessível: *Programme for International Student Assessment (Pisa)* - Programa Internacional de Avaliação de Estudantes, aplicada a estudantes na faixa dos 15 anos. (Acessado em 30/3/2015)

status socioeconômico do estudante impele no aprendizado. Vale destacar que os estudantes Brasileiros obtiveram pontuação média de 402 pontos, inferior à média da OCDE que é de 427.

Ao ensejo cabe destacar que foi aprovado em 2014⁶⁰, o Plano Nacional de Educação (PNE), com 20 metas para serem alcançadas em dez anos. Há uma série de prazos parciais de atendimento, e o Brasil não cumpriu as ações com prazos previstos para o ano de 2016. Entre os atrasos, estão metas de inclusão escolar e definições de regras de investimento para a área.

6.2.3. EDUCAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

É certo que o trabalho possui benefícios econômicos sóbrios, mas ter um emprego também ajuda os indivíduos a conectarem-se com a sociedade, aumentar a autoestima e desenvolver habilidades e competências. Sociedades com altos níveis de emprego são também as mais ricas, politicamente estáveis e íntegras.

Na área da OCDE 65% da população com idade de 15 a 64 anos possui emprego. Os índices de emprego são maiores na Islândia (80%), Suíça (79%) e Noruega (76%) e mais baixos na Turquia (49%), Grécia (51%) e Espanha (56%). As taxas de emprego são maiores para pessoas com maior grau de escolaridade. Uma estimativa de 80% das pessoas com, no mínimo, curso superior estão empregadas, contra 47% das pessoas com ensino médio. Dentre os brasileiros com idade entre 25 a 64 anos, 25, 43% cursaram o ensino médio⁶¹, menos do que a média da OCDE, que é de 75%. Entre os mais jovens – um indicador mais adequado do futuro do Brasil – 57% com idades entre 25 e 34 anos, cursaram o ensino médio, menos do que a média da OCDE que é de 82%.

6.2.4. SATISFAÇÃO PESSOAL

Em se tratando de satisfação pessoal, apesar de possuir indicadores abaixo da média, no geral, os brasileiros estão mais satisfeitos com suas vidas do que a média da OCDE, sendo que 80% das pessoas declaram ter mais experiências positivas em um dia normal - sentimentos de sossego, orgulho das realizações, proveito etc. - do que negativas - dor, preocupação, tristeza, chateação etc. Este número é superior à média da OCDE, de 76%.

⁶⁰ Fonte: <http://www1.folha.uol.com.br/educacao/2016/06/1786711-brasil-descumpre-metas-parciais-do-plano-nacional-de-educacao.shtml> (acessado em 20/2/2017)

⁶¹ Fonte: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/brazil-pt/> (acesso em 20/3/2015)

7. DIREITO SOCIAL À EDUCAÇÃO

A consagração do direito à educação ocorreu a partir da Segunda Guerra Mundial em decorrência da universalidade dos direitos fundamentais, foram inúmeros tratados, cartas de princípios e acordos internacionais que buscam estabelecer a pauta de direitos consagradores da dignidade do ser humano.

7.1. PLANO INTERNACIONAL

Merece destacar os principais documentos que pautaram o direito social à educação: 1948, Declaração Universal dos Direitos do Homem; 1948, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; 1959, Declaração dos Direitos da Criança; 1960, Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, celebrou a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino; 1966, Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; 1988, Protocolo Adicional ao Pacto de San José da Costa Rica, também denominado de Protocolo de San Salvador; 1989, Convenção sobre os Direitos da Criança adotada pela Resolução XLIV da Assembleia Geral das Nações Unidas, Declaração Mundial de Educação para Todos adotada na Conferência de Jomtien, na Tailândia e a Declaração de Salamanca adotada em 1994, pela UNESCO, ambas propõem a matrícula de todas as crianças em escolas regulares. Observa-se, nos tratados internacionais, que foi contínuo o processo de adequação dos ordenamentos jurídicos às realidades trazidas pelo processo de universalização dos direitos fundamentais.

7.2. DIREITO A EDUCAÇÃO NO BRASIL

O direito à educação está diretamente relacionado aos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, em especial, com o da dignidade da pessoa humana. A efetividade do direito à educação é um dos instrumentos necessários à construção de uma sociedade livre, justa e solidária; à garantia do desenvolvimento nacional; à erradicação da pobreza e da marginalização com a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem-estar de todos.

7.2.1. HISTÓRICO DO DIREITO À EDUCAÇÃO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A Constituição do Império – 1824 - em seu art. 179, assegurava que a instrução primária deveria ser gratuita a todos os cidadãos. A primeira Constituição Republicana – 1991 - fez referência ao direito à educação em seus art. 35 e 72, § 6º, sendo que o tratamento dado à educação foi alterado no que se refere à descentralização e concentração das atividades educacionais na União e nos estados; a competência do Congresso Nacional para “o desenvolvimento das letras, artes e ciências”, bem como para a criação de estabelecimento de ensino superior e secundário nos estados e para prover a instrução secundária no Distrito Federal. Também, estabeleceu-se a separação entre o Estado e a Igreja no que se refere à educação, uma vez que o ensino ministrado nos estabelecimentos oficiais era laico.

A Constituição de 1934 dedicou um capítulo à educação e cultura (art. 148/158), mantido pela Constituição outorgada em 1937 (art. 128/134) e acrescidos outros: garantiu-se à infância e à juventude o acesso ao ensino em todos os seus graus, priorizou-se o ensino pré-vocacional e profissional e manteve-se a obrigatoriedade e a gratuidade do ensino primário, mas foi prevista uma “contribuição módica e mensal” para aqueles que não alegassem escassez de recursos.

A Constituição de 1946 retomou e aperfeiçoou o sistema adotado em 1934, com Lei nº 4.024/1961 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDE). Consagrou a educação como direito de todos, assegurou a obrigatoriedade do ensino primário e acresceu que “o ensino oficial ulterior ao primário sê-lo-á para quantos comprovarem falta ou insuficiência de recursos”. A Constituição de 1967 disciplinou a matéria em capítulo intitulado “Da Família, da Educação e da Cultura” (art. 167/172), não introduziu modificações substanciais. A Emenda Constitucional nº 1/69, manteve as características do sistema anterior e acrescentou a possibilidade de intervenção dos estados nos municípios no caso de não aplicação anual, no ensino primário, de 20% da receita tributária municipal. Esse percentual, foi alterado pela Emenda Constitucional nº 24/83, que o fixou em 13% para a União e 25% para os Estados, Distrito Federal e Municípios.

A Constituição de 1988 dedicou à educação do art. 205 a 214. Cada um dos entes federativos deve comprometer, anualmente, um percentual mínimo da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino: a União 18%, Estados, Distrito Federal e Municípios 25%. Atribui aos Municípios a atuação prioritária no ensino infantil e fundamental e aos Estados e Distrito Federal, o ensino

fundamental e médio. As obrigações do Estado em promover a concretização do direito à educação estão prescritas no art. 205 e 208⁶² da Constituição de 1988.

7.2.2. ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Cronologicamente antes do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA -, merece destacar a Lei 5.889/1973 – Trabalho Rural – a qual, no art. 16⁶³, revela atenção com educação das crianças no ambiente rural, obrigando o proprietário a manter a escola em funcionamento e aos pais a matricular seus filhos. O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA - é um diploma normativo avançado que substituiu antigos dogmas da doutrina, a denominada situação irregular do menor, pelo princípio da proteção integral da infância e da adolescência. Dispondo no art. 3º que crianças e adolescentes gozam de todos os direitos fundamentais inerentes a pessoa humana, sendo-lhes assegurados, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. Em relação à educação (o art. 54) repetiu, com pequenas alterações redacionais, os termos da Constituição (art. 208).

7.2.3. LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional⁶⁴, estabelece as diretrizes e bases da educação, destacando no art. 1º, § 2º e art. 5º respectivamente, verbis:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

Art. 5º O acesso à educação básica obrigatória é direito público subjetivo, podendo qualquer cidadão, grupo de cidadãos, associação comunitária, organização sindical,

⁶² Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Art. 208 O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: Acessível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm (acessado 9/4/2014).

⁶³ Art. 16. Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

⁶⁴ Lei nº 9.394/96. Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm (acesso em 20/04/2014).

entidade de classe ou outra legalmente constituída e, ainda, o Ministério Público, acionar o poder público para exigí-lo”.

Em relação a competência da iniciativa privada para promover o ensino, dispõe o art. 7º⁶⁵ que é livre a iniciativa privada, devendo atender as condições pertinentes ao cumprimento das normas educacionais e do sistema de ensino, cujo funcionamento dependerá de previa avaliação e aprovação pela autoridade competente.

7.2.4. ESCOLAS COM MAIORES MÉDIAS NAS PROVAS DO ENEN/2015

O Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), criado em 1998, é uma prova realizada pelo Ministério da Educação e utilizada para avaliar a qualidade do ensino no Brasil. Seu resultado serve para acesso ao ensino superior em universidades públicas brasileiras, através do Sistema de Seleção Unificada (SiSU). A prova também é feita por estudantes com interesse em receber bolsa integral ou parcial em universidades particulares através do Programa Universidade para Todos (ProUni) ou para obtenção de financiamento através do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (Fies). Desde 2009, o exame serve, também, como certificação de conclusão do ensino médio em cursos de Educação de Jovens e Adultos (EJA). O exame é anual e as provas contêm 180 questões objetivas, divididas em quatro áreas: linguagens, matemática, ciências humanas e ciência da natureza e uma questão de redação.

O resultado do Exame Nacional do Enem de 2015⁶⁶, confirmou a existência de um precipício entre as escolas privadas e públicas: das cem escolas com as melhores notas noventa e sete (97) pertencem ao ensino privado e as outras três (3) da rede pública federal. Já em termos de percentuais, de cem escolas avaliadas 58,2% pertencem a rede pública, representando 0,3% das cem e 4,9% das mil escolas com as melhores notas. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep – foram submetidos ao exame do Enem/2015, 1.212.908 alunos de ensino médio de 14.998 escolas.

Segue abaixo o rol com as vinte (20) escolas com as maiores médias nas provas objetivas do Enem 2015⁶⁷:

1) Objetivo Colégio Integrado (São Paulo/SP) – privada – média 751,29

⁶⁵ Art. 7º O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições: I - cumprimento das normas gerais da educação nacional e do respectivo sistema de ensino; II - autorização de funcionamento e avaliação de qualidade pelo Poder Público; III - capacidade de autofinanciamento, ressalvado o previsto no art. 213 da Constituição Federal. Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm (acessado em 20/04/2014).

⁶⁶ Acessível: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/das-100-escolas-com-maior-nota-media-no-enem-2015-97-sao-privadas.ghtml> (acessada em 10/06/2016)

⁶⁷ Acessível: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/das-100-escolas-com-maior-nota-media-no-enem-2015-97-sao-privadas.ghtml> (acessada em 10/06/2016)

- 2) Etapa III Colégio (São Paulo/SP) – privada – média 736,34
- 3) Ari de Sá Cavalcante Sede Mario Mamede Colégio (Fortaleza/CE) – privada – média 733,67
- 4) Ari de Sá Cavalcante Colégio - Major Facundo (Fortaleza/CE) – privada – média 727,11
- 5) Colégio Bernoulli - Unidade Lourdes (Belo Horizonte/MG) – privada – média 725,27
- 6) Christus Colégio Pré-Universitário (Fortaleza/CE) – privada – média 724,24
- 7) Instituto Dom Barreto (Teresina/PI) – privada – média 717,82
- 8) Farias Brito Colégio de Aplicação (Fortaleza/CE) – privada – média 715,91
- 9) Fibonacci Colégio (Ipatinga/MG) – privada – média 714,94
- 10) Vértice Colégio Unidade II (São Paulo/SP – privada) – média 710,68
- 11) Farias Brito Colégio Pré-Vestibular Central (Fortaleza/CE) – privada – média 708,16
- 12) Colégio Ipiranga (Petrópolis/RJ – privada) – média 706,93
- 13) Móbile Colégio (São Paulo/SP) – privada – média 706,69
- 14) Colégio Santo Antonio (Belo Horizonte/MG) – privada – média 706,49
- 15) Colégio Bionatus II (Campo Grande/MS) – privada – média 705,56
- 16) Colegium (Belo Horizonte/MG) – privada – média 705,38
- 17) Colégio Olimpo (Brasília/DF) – privada – média 704,95
- 18) Colégio e Curso Ponto de Ensino (Niterói/RJ) – privada – média 704,59
- 19) Colégio Olimpo Integral (Goiânia/GO) – privada – média 704,03
- 20) Sistema Elite de Ensino (Rio de Janeiro/RJ) – privada – média 703,73

As 20 escolas públicas com as maiores médias nas provas objetivas do Enem 2015:

- 1) Objetivo Colégio Integrado (São Paulo/SP) – privada – média 751,29
- 2) Etapa III Colégio (São Paulo/SP) – privada – média 736,34
- 3) Ari de Sá Cavalcante Sede Mario Mamede Colégio (Fortaleza/CE) – privada – média 733,67
- 4) Ari de Sá Cavalcante Colégio - Major Facundo (Fortaleza/CE) – privada – média 727,11
- 5) Colégio Bernoulli - Unidade Lourdes (Belo Horizonte/MG) – privada – média 725,27
- 6) Christus Colégio Pré-Universitário (Fortaleza/CE) – privada – média 724,24
- 7) Instituto Dom Barreto (Teresina/PI) – privada – média 717,82
- 8) Farias Brito Colégio de Aplicação (Fortaleza/CE) – privada – média 715,91
- 9) Fibonacci Colégio (Ipatinga/MG) – privada – média 714,94
- 10) Vértice Colégio Unidade II (São Paulo/SP – privada) – média 710,68
- 11) Farias Brito Colégio Pré-Vestibular Central (Fortaleza/CE) – privada – média 708,16
- 12) Colégio Ipiranga (Petrópolis/RJ – privada) – média 706,93
- 13) Móbile Colégio (São Paulo/SP) – privada – média 706,69
- 14) Colégio Santo Antonio (Belo Horizonte/MG) – privada – média 706,49

- 15) Colégio Bionatus II (Campo Grande/MS) – privada – média 705,56
- 16) Colegium (Belo Horizonte/MG) – privada – média 705,38
- 17) Colégio Olimpo (Brasília/DF) – privada – média 704,95
- 18) Colégio e Curso Ponto de Ensino (Niterói/RJ) – privada – média 704,59
- 19) Colégio Olimpo Integral (Goiânia/GO) – privada – média 704,03
- 20) Sistema Elite de Ensino (Rio de Janeiro/RJ) – privada – média 703,73

Vale destacar que das escolas que integram o "top 20", nenhuma é pública é que somente em 2013 uma escola pública integrou o "top 20" - o Colégio de Aplicação da Universidade Federal de Viçosa (MG). Ainda, assim como em 2014, a escola pública com maior média nas provas objetivas foi da rede de ensino federal. Portanto, a ausência das escolas públicas estaduais e municipais nas listas supracitadas, indicam a ineficiência da qualidade do ensino nelas praticadas e a supremacia das escolas privadas sobre as públicas.

8. CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Gilberto Mifano (2002) afirma que a Responsabilidade Social Empresarial teve origem em meados do século XX quando se vivia em um contexto de crise mundial de confiança nas empresas, obrigando-as a promover discursos politicamente corretos, pautados na ética e na implementação de ações sociais pregando a melhoria das condições e qualidade de vida da classe trabalhadora. Com a valorização empresarial no contexto socioeconômico, sentiu-se a necessidade de novos direcionamentos estratégicos empresariais com o rompimento das fronteiras demográficas, buscando seu público-alvo e o enfrentamento da concorrência por mercados consumidores de seus produtos e serviços. A empresa, então, vincula sua marca ao *status* de empresa socialmente responsável, fazendo deste um instrumento mercadológico, atraindo consumidores e simpatizantes para seus produtos e serviços e provocando impactos positivos na comunidade ao seu entorno, portanto, participando dos mecanismos comerciais com objetivos econômicos.

Afirma, Paola Cappellin e Gian M. Giuliani⁶⁸ (1999), que a Responsabilidade Social Empresarial pode ser definida como um conjunto de ações transformadoras financiadas e desenvolvidas pelas entidades empresariais como forma de promover a inserção social, assim como uma forma direta de intervenção da empresa privada no contexto socioeconômico, auxiliando na solução de problemas sociais de responsabilidade do Estado, pois este vem se mostrando ineficiente. O *status* de empresa socialmente responsável significa que a empresa respeita e cumpre as obrigações legais e desenvolve ações efetivas em prol da comunidade ao seu entorno, seja através de projetos de inclusão social, atuando na melhoria do ambiente de trabalho, na qualificação profissional e assistência a seus empregados; enfim respeita e atua com ética perante seus colaboradores, clientes e comunidade. A Responsabilidade Social Empresarial requer práticas que transcendam o zelo pela imagem da empresa para atingir seu patrimônio humano na qualidade de pessoas humanas, promovendo ou patrocinando ações sociais que visem às melhorias na qualidade de vida da comunidade ao seu entorno.

Afirmam os autores que a responsabilidade social da empresa pode ser traduzida como um estágio de evolução da empresa em busca de sua excelência e plena realização. Na busca pela eficiência e excelência empresarial, parece não ser mais satisfatória a tradicional alquimia do cálculo custo versus benefício com o aumento da produtividade e a ampliação das vendas no mercado. Os critérios de avaliação do sucesso começam a incorporar dimensões que vão

⁶⁸ Compromisso social no mundo dos negócios. In Boletim do Ibase "Orçamento e Democracia" nº.11, Fev/99, p. 10-11

além das organizações econômicas e que dizem respeito à vida social, cultural e à preservação ambiental. A eficiência não é só fazer as coisas bem, segundo as regras de mercado, mas fazer as coisas boas, segundo princípios éticos. A responsabilidade social relaciona-se diretamente à consciência social e ao dever de solidariedade, tendo como principal característica o caráter social, considerando que a ação da empresa reflete em favor da cidadania; buscando, ainda, estimular o desenvolvimento do cidadão para projetar uma sociedade mais justa, solidária e humanitária.

8.1. TRABALHADOR EMPREGADO NO CONTEXTO ECONÔMICO

O trabalhador empregado representa a força produtiva das riquezas privadas e maior financiador das políticas públicas, embora não seja reconhecido pelo Estado nessa qualidade, ao contrário, tão somente como beneficiário dos programas assistenciais. É inquestionável a importância financeira dos recursos advindos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços - FGTS⁶⁹, à disposição do Governo Federal a custo, basicamente zero, para ser empregado em infraestrutura e financiamento de imóveis residenciais (Sistema Financeiro da Habitação), assim como os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador⁷⁰. Em síntese, torna-se difícil imaginar os programas estruturais e sociais no Brasil, independente de governo, sem os recursos advindos dos trabalhadores através do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço⁷¹ e Fundo de Amparo ao Trabalhador⁷².

8.2. CUSTO BRASIL

“Custo Brasil”⁷³ é o custo da produção brasileira que afeta diretamente a margem de lucro e o comprometem os investimentos empresariais. Resultam do custo direto (legal) da

⁶⁹ Depósito vinculado de 8% dos salários dos empregados e à disposição do Governo Federal, sendo permitido o saque pelo empregado em caso de demissão imotivada.

⁷⁰ O Fundo de Amparo ao Trabalhador – Fundo de Amparo ao Trabalhador é um fundo contábil, de natureza financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho – MTb, instituído pela Lei nº 7.998/1990 (regulamentação do art. 239 da CF/1988), cujos recursos são destinados ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico. Acessível: <http://portalfat.mte.gov.br/> (acessado em 10/03/2014)

⁷¹ O orçamento anual, em 2015, do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço destinou R\$ 76,9 bilhões para financiamentos de obras de habitação, saneamento básico e infraestrutura. Até 2018, o ciclo de investimentos deve somar R\$ 300 bilhões. Fonte: <http://www20.caixa.gov.br/Paginas/Noticias/Noticia/Default.aspx?newsID=1838>

⁷² Receita orçamentária anual do PAT: 2014 R\$ 72.244,2 bilhões; 2015 R\$ 61.061,9 bilhões – projeção da arrecadação 2016/2018: 2016 R\$ 72.572,4 bilhões; 2017 R\$ 76.516,1 bilhões e 2018 R\$ 81.073,7 bilhões. Fonte: <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/2014.pdf>

⁷³ https://pt.wikipedia.org/wiki/Custo_Brasil (acessado em 20/2/2014)

produção (Tributos - impostos, taxas e contribuições -, mão de obra, infraestrutura, logística, juros, segurança, etc.; e os custos indiretos – ilegais e omissos - (entraves burocráticos, propinas e corrupção, etc.). É um conjunto de fatores perversos que afetam a competitividade e a eficiência da indústria (comércio e prestação de serviço) responsável pela perda de significativas oportunidades de crescimento das áreas produtivas nos últimos anos; ao mesmo tempo em que, o poder público, continua pendente com uma dívida histórica: a competência administrativa, ética e políticas voltadas para a dignidade da pessoa humana em sentido amplo e, em especial, para as necessidades básicas de educação, saúde, segurança e infraestrutura.

O custo Brasil não é uma questão de governo, e sim, de Estado, é pensar o Brasil em termos desenvolvimentistas focalizado no progresso, na cidadania e na dignidade da pessoa humana. Ainda assim, as ações proativas da classe econômica empresarial têm superado a falta de técnica e sensibilidade dos governos dos “políticos de carreira”, que se dizem donos do poder e são mestres em governar e legislar em benefício próprio e conviverem, intimamente, com a corrupção⁷⁴ e impunidade, enaltecendo-se do *status* do cargo.

Em síntese, o Brasil clama pelo surgimento de uma elite nacional que venha a desmistificar a retórica das últimas décadas, pessoas de boa índole que imponham uma visão empresarial social proativa que almeje a harmonia e a paz social, ensejando uma sociedade liberta das esmolas dos governos dos quais se tornaram reféns, não há mais que se tolerar a política do “toma lá dá cá⁷⁵”, “rouba, mas faz⁷⁶”, “coronelismo⁷⁷”, “feudalismo político⁷⁸”, etc. Com esses indicativos nefastos de ineficiência governamental e o “Custos Brasil”, torna-se inevitável a necessidade de criar opções e mecanismos que gerem proteção e oportunidades

⁷⁴ Operação Lava Jato, deflagrada em março de 2014, investiga um grande esquema de lavagem e desvio de dinheiro envolvendo a Petrobras, grandes empreiteiras do país e políticos. Acessível: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/11/1548049-entenda-a-operacao-lava-jato-da-policia-federal.shtml> - Mensalão, escândalo de corrupção política mediante compra de votos de parlamentares no Congresso Nacional do Brasil, que ocorreu entre 2005 e 2006, objeto da ação penal nº 470, no Supremo Tribunal Federal.

Acessível: https://pt.wikipedia.org/wiki/Esc%C3%A2ndalo_do_Mensal%C3%A3o. (acessado em 03/03/2015)

⁷⁵ Tráfico de favores em que quem favorece alguém é por este, em troca, favorecido. Acessível: <http://dicionario.webix.com.br/toma-la-da-ca.html> (acessado em 14/10/2014).

⁷⁶ Cultura política brasileira: “rouba, mas faz”, referindo-se a políticos que respondem por crimes de corrupção em obras públicas, mas que são reeleitos.

Acessível: <http://www.revistadehistoria.com.br/secao/retrato/rouba-mas-faz> (acessado em 10/10/2014)

⁷⁷ Prática de cunho político-social, própria do meio rural e das pequenas cidades do interior, que floresceu durante a Primeira República 1889-1930 e que configura uma forma de mandonismo em que uma elite, encarnada emblematicamente pelo proprietário rural, controla os meios de produção, detendo o poder econômico, social e político local. Fonte: <https://www.google.com.br/#q=coronelismo+significado> (acessado em 10/10/2014).

⁷⁸ O Feudalismo estava relacionado a propriedade da terra, foi um regime econômico, político e social da Idade Média. Senhor feudal era o proprietário das terras, que cedia ao vassalo para produzir em troca de serviços, o vassalo era dependente do senhor feudal num sistema hierarquizado.

Acessível: <http://www.estudokids.com.br/feudalismo-sociedade-feudal-economia-religiao-e-seu-fim> (acessado em 14/10/2014)

para os trabalhadores, oferecendo-lhes condições para que busquem, com a força do seu trabalho, os recursos para viver com dignidade e justiça social, nos termos da Constituição.

Entendimento pacífico que a educação é um caminho seguro para a inclusão profissional e social do trabalhador. Assim como, considerando os avanços tecnológicos do exigente mercado de trabalho e a ineficiência do Estado em oferecer educação de qualidade, compatível com a necessidade do mercado de trabalho, é razoável que a iniciativa privada avoque a responsabilidade social e ocupe essa laguna omitida pelo poder público, como forma de dar efetividade às ações sociais que promovem a cidadania, resgatando a dignidade do trabalhador, direito indisponível e inalienável, expresso na Constituição vigente (art. 1ª, inc. II, III e IV).

8.3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO

No Brasil a promoção da educação pública apresenta-se ineficiente, por optar pelas políticas assistencialistas, conforme artigo publicado por Maurício Savarese, em 3/5/2011, com o título “A Pobreza Brasileira⁷⁹”, diz o texto que o governo divulgou plano para erradicar pobreza extrema que incluiria 1,5 milhão de famílias; detectou pelo menos 16,2 milhões de pessoas vivendo em condições extremas de pobreza, o equivalente à população do estado do Rio de Janeiro, o terceiro estado mais populoso do Brasil.

As políticas públicas brasileiras têm focado na pobreza extrema, enquanto que o trabalhador empregado se equilibra numa linha tênue, pois, embora empregado, é carecedor de políticas sociais públicas básicas (educação, saúde, transporte, moradia, saneamento etc.) que lhe proporcione o direito de sonhar com uma perspectiva de inclusão social, passando, necessariamente, por educação de qualidade que lhe oportunize competir no exigente mercado de trabalho, o qual requer qualificação de excelência.

Tais qualificações, cada dia mais, distanciam-se das escolas públicas e a Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista, ora apresentada, se propõe a ocupar esse espaço para oferecer educação de qualidade nas empresas patrocinada com os recursos das empresas destinados a Responsabilidade Social Empresarial e a participação direta dos trabalhadores beneficiados; além de outras fontes como Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço e Fundo de Amparo ao Trabalhador que já destinam recursos para projetos sociais, assim como, outras fontes possíveis a exemplo de incentivos fiscais, subvenções e até mesmo convênios e parcerias com entidades com idênticos objetivos.

⁷⁹Acessível em: <http://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2011/05/03/brasil-tem-162-milhoes-de-pessoas-em-situacao-de-extrema-pobreza.htm> (acesso em 20/03/2014).

8.3.1. EDUCAÇÃO INCLUSIVA NO BRASIL - UNESCO

No Brasil é notório que as desigualdades sociais refletem diretamente no acesso à educação pelas crianças, jovens e adultos (que sequer concluíram o ensino fundamental) das classes economicamente pobres e do campo. Merece destacar que nos grupos minoritários específicos, tais como as populações: indígena, quilombolas, afrodescendentes, rurais, essa desigualdade é maior. A participação da UNESCO⁸⁰ consiste em apoiar a prática de atuações afirmativas para resgatar a dignidade das pessoas excluídas permitindo o acesso à educação e, também, a sensibilização do governo para a implantação de políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade de ensino; desde 1997 a educação profissional tem sido o eixo basilar de atuação da representação da UNESCO no Brasil.

8.3.2. SALÁRIO EDUCAÇÃO⁸¹ – CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

O salário educação foi criado em 1964 e, atualmente, é uma contribuição social prevista no artigo 212, § 5º, da Constituição Federal e regulamentada pelas Leis nº 9.424/96, 9.766/98, Decreto nº 6003/2006 e Lei nº 11.457/2007, destinada ao financiamento de programas, projetos e ações voltados para o financiamento da educação básica pública e também pode ser aplicada na educação especial, desde que vinculada à educação básica.

O quantitativo é calculado com base na alíquota de 2,5% sobre o valor total das remunerações pagas ou creditadas pelas empresas, a qualquer título, aos segurados empregados, ressalvadas as exceções legais; é arrecadado, fiscalizado e cobrado pela Secretaria da Receita Federal do Brasil⁸² - RFB/MF. São contribuintes do salário educação as empresas privadas em geral e as entidades públicas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social, nos termos do art.173, § 2º⁸³ da CF/88.

Ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE, compete a atribuição redistributiva da contribuição social do salário educação, regulado pela Lei nº 10.832, de 29 de dezembro de 2003. Do montante arrecadado e, após as deduções previstas em lei⁸⁴, o saldo

⁸⁰ Acessível em <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/education> (acessado em 20/4/2016)

⁸¹ <http://www.fn.de.gov.br/financiamento/salario-educacao/salario-educacao> (acessado em 20/4/2016)

⁸² Lei nº 11.457/2007. Acessível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11457.htm

⁸³ § 2º As empresas públicas e as sociedades de economia mista não poderão gozar de privilégios fiscais não extensivos às do setor privado. Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

⁸⁴ Taxa de administração dos valores arrecadados pela RFB, devolução de receitas e outras

remanescente é distribuído em cotas pelo FNDE, observada em 90% (noventa por cento) de seu valor a arrecadação realizada em cada Estado e no Distrito Federal; os 10% restantes são aplicados pelo FNDE em programas, projetos e ações voltados para a educação básica.

8.3.3. FUNDO DE MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO – FUNDEB

O FUNDEB⁸⁵, criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e Decreto nº 6.253/2007, é um fundo especial de natureza contábil e de âmbito estadual, formado, na quase totalidade, por recursos provenientes dos impostos e transferências dos estados, Distrito Federal e municípios, vinculados à educação por força do disposto no art. 212 da Constituição Federal⁸⁶. Independentemente da origem, todo o recurso gerado é redistribuído para aplicação exclusiva na educação básica. O aporte de recursos do governo federal ao FUNDEB correspondente a 10% da contribuição total dos estados, distrito federal e municípios.

8.3.4. PROUNI

O ProUni⁸⁷ é um programa do Ministério da Educação, criado pela Lei 11.096/2005, que oferece bolsas de estudo integrais e parciais (50%) em instituições privadas de educação superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros sem diploma de nível superior. Podem participar estudantes egressos do ensino médio da rede pública ou da rede particular na condição de bolsistas integrais da própria escola; estudantes com deficiência; professores da rede pública de ensino, no efetivo exercício do magistério da educação básica, integrantes de quadro de pessoal permanente de instituição pública (nesse caso, não é necessário comprovar renda).

As condições para concorrer a uma bolsa: (1) o estudante deve participar do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), na edição imediatamente anterior ao processo seletivo do ProUni e obter a nota mínima estabelecida pelo MEC; (2) ter obtido nota na redação que não seja zero; (3) para concorrer às bolsas integrais, o candidato deve comprovar renda familiar

⁸⁵ Acessível: <http://www.fnde.gov.br/fnde> (acessado em 15/7/2016).

⁸⁶ Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

⁸⁷ <http://prouniportal.mec.gov.br/> (acessado em 15/7/2016)

bruta mensal, por pessoa, de até um salário mínimo e meio⁸⁸ e, (4) para as bolsas parciais (50%), a renda familiar bruta mensal deve ser de até três salários mínimos por pessoa.

As instituições de ensino superior credenciadas para participar do ProUni terão seus custos ressarcidos mediante isenção de quatro tributos federais: Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Contribuição Social para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS) e Contribuição para o Programa de Integração Social (PIS). A isenção vale a partir da assinatura do Termo de Adesão e durante seu período de vigência (dez anos).

8.3.5. FUNDO DE FINANCIAMENTO ESTUDANTIL - FIES

O Fundo de Financiamento Estudantil - FIES⁸⁹ - é o programa do Ministério da Educação que financia cursos superiores não gratuitos e com avaliação positiva no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), criado pela Lei 10.260/2001, destinado a financiar a graduação na educação superior de estudantes matriculados em instituições de ensino privada conveniada.

Pode se inscrever no processo seletivo do Fies o estudante que: tenha renda familiar mensal bruta, por pessoa, de até três salários mínimos e que tenha participado de alguma das edições do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) a partir de 2010 e obtida nota mínima de 450 pontos na média das provas e nota na redação superior a zero. Nos financiamentos com recursos do Fies incidem juros de 6,5% ao ano visando sustentabilidade do programa; há previsibilidade de realinhamento da taxa de juros às condições existentes no cenário econômico e à necessidade de ajuste fiscal.

As condições de pagamento do FIES aos contratos firmados a partir do 2º semestre de 2015 são as seguintes: (a) fase de utilização - período de duração do curso - o estudante pagará, a cada três meses, os juros incidentes sobre o financiamento⁹⁰; (b) fase de carência – período de 18 meses após a conclusão do curso - o estudante pagará, a cada três meses, o valor referente aos juros incidentes sobre o financiamento; (c) fase de amortização, encerrado o período de carência, o saldo devedor do estudante será parcelado em até 3 (três) vezes o período financiado da duração regular do curso, exemplificando um estudante que financiou o curso em 4 anos,

⁸⁸ Art. 2º da Lei nº 13.152/2015, valor do salário mínimo a partir de 1/1/2016, será de R\$ 880,00.

⁸⁹ <http://sisfiesportal.mec.gov.br/> (Acessado em 25/7/2016)

⁹⁰ Valor máximo da mensalidade é de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)

terá, após a fase de carência, 12 anos ($3 \times 4 = 12$) para efetivar o pagamento do saldo devedor do financiamento.

8.3.6. SISTEMA S”⁹¹

O denominado “Sistema S” é composto por nove instituições iniciadas pela letra "S": SENAR, SENAC, SESC, SESCOOP, SENAI, SESSI, SEST, SENAT e SEBRAE. Cabe enfatizar que: Sesi, SENAI, SESC e SENAC, foram criados por lei na década de 1940, a partir de iniciativa estatal que conferiu às entidades sindicais patronais a responsabilidade de criar entidades com natureza jurídica de direito privado destinadas a executarem serviços de amparo aos trabalhadores. Enquanto que SESCOOP, SENAR, SEST e SENAT, foram instituídas após a Constituição Federal de 1988 e o SEBRAE em 1990, sendo transformado do CEBRAE que criado em 1972.

A Constituição Federal, em seu artigo 149, prescreve três tipos de contribuições instituídas exclusivamente pela União: (I) contribuições sociais, (II) contribuição de intervenção no domínio econômico, (III) contribuição de interesse das categorias profissionais ou econômicas. Com base nesta última hipótese de incidência é que se tem a base legal para o custeio do “Sistema S”; cujas instituições possuem natureza jurídica de direito privado, entes de colaboração, com objetivo de proporcionar aperfeiçoamento profissional (educação) e à melhoria do bem estar social dos trabalhadores (saúde e lazer) e, exceto o Sebrae, que está vinculado ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC, as demais estão vinculadas a uma das confederações sindicais: 1) Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil: SENAR – 2) Confederação Nacional do Comércio: SENAC – 3) Sistema Cooperativista Nacional: SESCOOP – 4) Confederação Nacional da Indústria: SENAI - 5) Confederação Nacional do Transporte: SEST e SENAT – 6) Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC: SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

8.3.6.1. SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL - SENAR⁹²

⁹¹Acessível: https://pt.wikipedia.org/wiki/Sistema_S (Acessado em 25/7/2016)

⁹² Acessível: <http://www.senar.org.br/> (Acessado em 25/7/2016)

Criado pela Lei 8.315/1991 nos moldes do SENAI e SENAC e regulamentado pelo Decreto nº 566/1992, é uma entidade vinculada a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e tem como objetivo organizar, administrar e executar, em todo território nacional, a Formação Profissional Rural e a Promoção Social de jovens e adultos que exerçam atividades no meio rural.

8.3.6.2. O SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL - SENAC⁹³

Criado pelo decreto-lei 8.621/1946, vinculada a Confederação Nacional do Comércio, é uma entidade de educação profissional, custeada com contribuição compulsória das empresas do comércio e de atividades assemelhadas e sua missão é desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimentos em Comércio de Bens, Serviços e Turismo.

8.3.6.3. O SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO - SESC⁹⁴

Criado pelo Decreto-Lei nº 9.853/1946, vinculada a Confederação Nacional do Comércio, custeada pelos empresários do comércio de bens, serviços e turismo, com atuação em todo âmbito nacional, voltada prioritariamente para o bem-estar social dos seus empregados e familiares, mas aberto à comunidade em geral com atuação nas áreas da educação, saúde, lazer, cultura e assistência.

8.3.6.4. O SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO - SESCOOP⁹⁵

O Sistema Cooperativista Nacional foi criado pela Medida Provisória nº 1.715/1998 (e suas reedições) e regulamentado pelo Decreto nº 3.017/1999, com as seguintes atribuições: organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional, a promoção social dos empregados de cooperativas, cooperados e de seus familiares, e o monitoramento das cooperativas no Brasil; também, Operacionalizar o monitoramento, a supervisão, a auditoria e o controle em cooperativas.

⁹³ Acessível: <http://www.senac.br/> (Acessado em 25/7/2016)

⁹⁴ Acessível: <http://www.sesc.com.br/> (Acessado em 25/7/2016)

⁹⁵ Acessível: <http://www.ocb.org.br/> (Acessado em 25/7/2016)

8.3.6.5. SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI⁹⁶

Criado pelo decreto-lei 4.048/1942, vinculada a Confederação Nacional da Indústria, custeada com receitas de contribuições compulsórias das indústrias de 1% sobre a folha de pagamento mensal e das vendas de produtos: cursos e serviços técnicos. Seu principal objetivo é apoiar vinte e oito áreas industriais por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos.

8.3.6.6. SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - Sesi⁹⁷

Criado pela Confederação Nacional da Indústria em 1946, com as atribuições de estudar, planejar e executar medidas que contribuam diretamente para o bem-estar social dos trabalhadores na indústria e nas atividades assemelhadas, concorrendo para a melhoria do padrão de vida no país e para o aperfeiçoamento moral e cívico, além do desenvolvimento do espírito de solidariedade entre as classes. Custeados com receitas de contribuições compulsórias devidas pelos estabelecimentos industriais, enquadrados como tais pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), a título de contribuição mensal para o financiamento da assistência social aos industriários e seus dependentes e para a montagem e custeio das escolas de aprendizagem, sua atribuição é a prestação de serviços sociais de saúde, educação, lazer, cultura, alimentação e de promoção da cidadania, visando à melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria e sua família.

8.3.6.7. SERVIÇO SOCIAL DO TRANSPORTE – SEST - E SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE - SENAT⁹⁸

Criado pela Lei Nº 8.706/1993, o Serviço Social do Transporte - SEST - e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT -, vinculado a Confederação Nacional do Transporte, com atribuição de valorização de transportadores autônomos e trabalhadores do setor de transporte quanto à necessidade de um grupo específico de trabalhadores e suas famílias, que exigiam uma abordagem diferenciada no atendimento das áreas de educação, médica, odontológica, cultural, de lazer e esporte. A iniciativa inspirou-se no

⁹⁶ Acessível: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/> (Acessado em 20/7/2016)

⁹⁷ Acessível: <http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/> (Acessado em 20/7/2016)

⁹⁸ Acessível: <http://www.sestsenat.org.br/> (Acessado em 20/7/2016)

desafio de construir um setor de transporte qualificado, produtivo e eficaz, com constante evolução e busca de resultados práticos, visando a melhoria do bem-estar de seus trabalhadores, assim como dos serviços prestados à sociedade.

8.3.6.8. SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE⁹⁹

Criado em 1972, o CEBRAE¹⁰⁰ entidade do Governo Federal, em 1990, se transformou em SEBRAE - Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas -, desvinculando-se do governo e tornando-se um Serviço Social Autônomo sem fins lucrativos, vinculado ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC. Seu objetivo é auxiliar o desenvolvimento de micro e pequenas empresas, estimulando o empreendedorismo com a atribuição de promover a competitividade; também com foco no processo de formalização da economia por meio de parcerias com os setores público e privado, programas de capacitação, feiras e rodadas de negócios, consultoria em abertura de empresas, formação de preço de venda, administração financeira, recursos humanos, orientação para obtenção e utilização do crédito ou microcrédito.

⁹⁹ Acessível: <http://www.sebrae.com.br/> (Acessado em 20/7/2016)

¹⁰⁰ Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa

9. CENÁRIO: RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL + EMPRESARIO + EMPREGADO = RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL TRABALHISTA

Em 2010 a UNICEF¹⁰¹ analisou a situação educacional no Brasil para entender melhor quais são as crianças que estão fora da escola e as que estão em risco de evasão escolar e relatou, no Anuário Brasileiro da Educação Básica 2014, segundo a Pnad¹⁰² de 2012, que mais de 3,3 milhões de crianças e adolescentes, entre 4 e 17 anos de idade, estavam fora da escola. Desse total, 1,2 milhão tinha 4 e 5 anos; 507 mil, de 6 a 14 anos; e mais de 1,6 milhão era adolescente entre 15 e 17 anos.

A Campanha Nacional pelo Direito à Educação identificou como sendo um dos principais fatores de risco para a permanência das crianças na escola é o “fracasso escolar”¹⁰³. Análise do Inep¹⁰⁴, feita com base em dados da Pnad 2011, mostra a relação do fracasso escolar com o ciclo de vida da criança e do adolescente: enquanto 95,4% das crianças de 6 anos estavam na escola, apenas, 76,2% das que tinham 12 anos concluíram o 5º ano do Ensino Fundamental. Apenas 62,7% dos adolescentes com 16 anos concluíram o Ensino Fundamental, e menos da metade (48,7%) dos jovens de 19 anos concluiu o Ensino Médio no Brasil, conforme os dados dessa pesquisa.

Segundo a pesquisa, muitas crianças e adolescentes se perdem no caminho da jornada escolar. E é aí que aparece um conceito fundamental para a inclusão escolar: qualidade; universalizar o direito à Educação só será possível com qualidade. O que as altas taxas relacionadas ao fracasso escolar mostram claramente é que, só estar na escola, não basta. Com o enorme contingente de crianças e adolescentes que estão na escola, mas com baixos resultados de aprendizagem, com altos índices de repetência e atraso escolar, o Brasil ainda tem pela frente um longo caminho para garantir o direito à educação de qualidade para crianças e adolescentes. Para isso, é preciso desnaturalizar o fracasso escolar. Repetir não pode ser aceitável e muito menos corriqueiro e toda criança e adolescente podem e devem aprender, ainda mais, é um direito expresso na Constituição.

O presente trabalho se propõe a debater as ações de responsabilidade social empresarial nos termos atuais e propor um redirecionamento de seus objetivos, indicando a aplicação dos

¹⁰¹ Acessível: <http://www.moderna.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8A8A824614522A01462512381317E1>. - Anuário Brasileiro da Educação Básica (acessado em 13/6/2014)

¹⁰² Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

¹⁰³ O fracasso leva à repetência, que, consequentemente, gera elevadas taxas de distorção idade série, o que, por fim, acaba com a criança ou o adolescente abandonando os estudos.

¹⁰⁴ Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

recursos na educação, direcionando como beneficiários os próprios empregados das respectivas empresas, considerando-os fonte de produção da riqueza empresarial e, ao mesmo tempo, carecedores de educação de qualidade. A denominação Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista envolve e unifica de forma solidaria as forças produtivas, econômicas e de responsabilidade social.

Cabe destacar que os direitos individuais e sociais são reconhecidos internacionalmente, em decorrência da atuação de organismos internacionais, como a OIT¹⁰⁵, o Unicef¹⁰⁶ e a ONU¹⁰⁷ e que, desde o pós-guerra, esses organismos procuram internacionalizar os direitos sociais, empenhando grandes esforços na promoção de debates e de posituação das convenções e tratados nos ordenamentos jurídico-constitucionais dos mais diversos países, incluindo o Brasil.

Sob os princípios da responsabilidade social, as empresas estão obrigadas a respeitar a legislação trabalhista e, por imposição internacional e nacional, diversas empresas assumiram responsabilidade social pela erradicação do trabalho infantil e pelo desenvolvimento socioeconômico, envolvendo-se como agentes colaboradores do Estado na formulação e na execução de políticas privadas e públicas destinadas a erradicar o labor infantil.

A praxe da empresa participante de ações de responsabilidade social empresarial, é fazer através de doações ou convênios com entidades criadas para esse fim; sem, no entanto, se preocupar com a fiscalização, destinação e controle dos resultados; adquirindo, assim, um caráter de filantropia assistencialista, uma vez ausente o engajamento e comprometimento com os resultados efetivos; da mesma forma com a perenidade do projeto, uma vez que se tratam de doações deliberadas. Por sua vez, a maioria dos empregados, dessas empresas, é carecedora de benefícios sociais ou dependente das ações assistenciais do Estado, especialmente, em educação.

A exemplo das políticas de combate à erradicação do trabalho infantil¹⁰⁸, as ações de Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista merecem trilhar caminhos semelhantes, com capacidade financeira das empresas e competência do empresariado se comprometendo e avocando a execução das ações sociais focadas na educação básica de qualidade e visando

¹⁰⁵ Organização Internacional do Trabalho.

¹⁰⁶ Fundo das Nações Unidas para a Infância

¹⁰⁷ Organização das Nações Unidas

¹⁰⁸ O combate à erradicação do trabalho infantil entrou nas pautas de discussão e nas estratégias do governo e de diversas empresas, em decorrência: imposição legal, divulgação na mídia, comprometimento das entidades oficiais nacionais e internacionais.

Acessíveis: <http://mds.gov.br/assuntos/cadastro-unico/o-que-e-e-para-que-serve/programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti>; <http://www.tst.jus.br/web/trabalho-infantil/programa>; <http://www.fnpeti.org.br/>; <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/07/brasil-e-lider-na-erradicacao-do-trabalho-infantil-diz-oit>; http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/ipecc/pub/plan-prevencao-trabalho infantil-web_758.pdf;

melhorar as condições e qualidade de vida de seus empregados, considerando que a empresa faz investimento na formação e capacitação de sua mão de obra, para atender as inovações tecnológicas e a dinâmica mercadológica globalizada. Assim sendo, ao mesmo tempo em que investe na educação de seus empregados, sua fonte produtiva, estará direcionando a capacitação às suas necessidades operacionais; ainda, estará criando talentos para seus quadros funcionais e beneficiando seus empregados. Consequentemente, essas ações de Responsabilidade Social Empresarial, agregarão valores a sua marca empresarial, negócios e produtos, construindo uma imagem positiva perante clientes, fornecedores e a sociedade como um todo.

É notório que muitas empresas investem valores significativos na promoção da responsabilidade social, recebem o reconhecimento e o *status* de empresa socialmente responsável e, com isso, agregam valores à sua marca, produto ou serviços, atributos promocionais essenciais no mundo mercadológico globalizado; no entanto não há preocupação em controlar e fiscalizar a contrapartida, a destinação, dos recursos repassados em termos de efetividade em ações sociais.

É indiscutível a capacidade de gestão empresarial, que à mercê da burocracia retrucada e da carga tributária escorchante, da venda de facilidade, corrupção – a exemplo da notória operação lava jato¹⁰⁹ –, ainda assim, tem obtido resultados financeiros. Assim, contando com a competência empresarial de gestão, contribuições dos empregados, recursos da Responsabilidade Social Empresarial, recursos possíveis do Fundo de Amparo ao Trabalhador, Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, incentivos fiscais, subvenções, financiamento do BNDES e outras fontes que destinam recursos para projetos sociais, tem-se como agregados os elementos essenciais para dar efetividade à Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista e desta forma, efetivando (indiretamente) a participação do empregado no lucro da empresa¹¹⁰ e cumprindo a função social da empresa¹¹¹

¹⁰⁹ Operação Lava Jato é o nome de uma investigação realizada pela Polícia Federal do Brasil, cuja deflagração da fase ostensiva foi iniciada em 17 de março de 2014, com o cumprimento de mais de uma centena de mandados de busca e apreensão, prisões temporárias, preventivas e conduções coercitivas, tendo como objetivo apurar um esquema de lavagem de dinheiro suspeito de movimentar mais de R\$ 10 bilhões de reais, podendo ser superior a R\$ 40 bilhões, sendo destes R\$ 10 bilhões em propinas. É considerado, pela Polícia Federal, como a maior investigação de corrupção da história do país. De acordo com as delações recebidas pela força-tarefa da Lava Jato, os partidos PP, PMDB e PT, empresários e outros políticos de diversos partidos foram beneficiados com o esquema. Acessível: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/11/1548049-entenda-a-operacao-lava-jato-da-policia-federal.shtml> (acessado em 14/10/2014)

¹¹⁰ Art. 7º inc. XI CF/1988.

¹¹¹ Arts. 5º, inc. XXIII e 170 inc. III da CF/1988 - Arts. 116 e 154 da Lei 6.640/1976

A Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista é o formato de uma proposta socializadora para a promoção da cidadania e o resgate da dignidade do trabalhador, no sentido proporcionar ao empregado o direito efetivo de participar das riquezas que produz através do benefício de ensino básico de qualidade para seus dependentes promovido pela empresa.

9.1. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL TRABALHISTA - EDUCAÇÃO EM BENEFÍCIO DOS EMPREGADOS

A função da responsabilidade social empresarial merece ser pensada sob os aspectos dos benefícios, beneficiários e a efetividade da justiça social a que se propõe. Segundo o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável¹¹², a responsabilidade social empresarial deve ser uma obrigação constante do empresariado em seguir condutas éticas e cooperar para o crescimento socioeconômico, a melhoria da qualidade de vida dos seus empregados, da comunidade ao entorno e da sociedade em geral. Destacando, também, a transparência no relacionamento com os consumidores de seus produtos ou serviços, a prevenção com o meio ambiente, práticas afirmativas visando promover a igualdade e tolerâncias à diversidade.

A ideiação da responsabilidade social empresarial requer legitimidade das ações de forma possibilitar os resultados almejados e atingir sua finalidade beneficiando pessoas certas e determinadas, assim como a contrapartida para a empresa. Essa é foi a tendência da última década, buscar a sustentabilidade e implantar uma cidadania empresarial, em resposta aos novos desafios surgidos com a globalização e os avanços tecnológicos (Mattar, 2001). Relata o Instituto Ethos¹¹³, que os empresários atuantes estão capacitados e aptos a promover o desenvolvimento socioeconômico, decorrente dos avanços tecnológico e da globalização, para tanto se faz necessário uma conscientização integral e o envolvimento amplo de todos que integram a cadeia produtiva, visando a valorização pessoal e formação de uma sociedade com igualdade de condições e justiça social.

Nesse contexto macroeconômico, é fundamental analisar a verdadeira função da Responsabilidade Social Empresarial. A reestruturação produtiva com a globalização impôs uma dura realidade aos trabalhadores, transformando-os em “peças de reposição”. Por sua vez

¹¹² Acessível: <http://educador.brasilecola.com/politica-educacional/a-responsabilidade-social-empresarial.htm> (acesso em 18/4/2015).

¹¹³ Acessível: <http://educador.brasilecola.com/politica-educacional/a-responsabilidade-social-empresarial.htm> (acesso em 25/5/2014)

o emprego formal, além de não se expandir proporcionalmente às necessidades, exige qualificação e capacitação de excelência, a qual os trabalhadores não estão em condições de suportar, quer seja financeiramente ou por incompatibilidade ou disponibilidade de tempo.

É notório que na busca por um emprego, por mais simples que seja a função, exige-se dos candidatos comprovação de múltiplas habilidades - “empregado multifuncional”. Tais exigências, por si só, eliminam dois terços dos candidatos com formação educacional tradicional para o cargo. Implicando num paradoxo: formado para o cargo e desqualificado para a função.

Daí porque a necessidade de buscar alternativas para sanar esse desequilíbrio educacional. O que se propõe é um redirecionamento das ações da Responsabilidade Social Empresarial a partir de uma leitura dos objetivos almejados e das necessidades dos envolvidos no processo, avocando e distribuindo responsabilidades na execução efetiva das ações. A essência da proposta está na substituição da prática da filantropia, na qual as empresas optam por doações eximindo-se de outras responsabilidades (execução e fiscalização), corroborando que a principal preocupação é com o título que lhes são outorgadas: “empresa que pratica a responsabilidade social ou empresa socialmente responsável”.

No modelo atual são diversos os destinos dados aos recursos da Responsabilidade Social Empresarial, dependendo do segmento da entidade receptora dos recursos; sendo que, em ambos, inexistem prestação de contas da aplicação dos recursos e dos beneficiários contemplados. Ora, se a essência da Responsabilidade Social Empresarial é a empresa contribuir para o desenvolvimento social beneficiando a comunidade ao seu entorno, da mesma forma que os problemas sociais a serem enfrentados, deve envolver os cidadãos individualmente considerados, logo, faz-se necessário especificar as ações e determinar a destinação e os beneficiários. Desta feita, a justificativa da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista é a efetiva justiça social: de um lado, os empregados da própria empresa por serem carecedores de ações sociais e, por outro, a empresa por investir na qualidade de vida de seus empregados proporcionando-lhes educação de qualidade e, ainda formando e qualificando sua mão de obra do amanhã.

A mudança do foco envolve a participação direta da empresa, empresários e empregados, aos quais se reverterão os benefícios. As empresas e o empresários, ao mesmo tempo que investem em ações sociais, estarão reduzindo seus custos produtivos e aumentando a lucratividade, pois contarão com empregados capacitados, comprometidos e motivados¹¹⁴;

¹¹⁴ Rendimento no trabalho está ligado à motivação. Pelo menos é o que mostra uma pesquisa da consultoria Right Management que, após consultar 30 mil pessoas de 15 países, sendo 100 delas brasileiras, concluiu que pessoas

por sua vez, os empregados, por usufruir de educação de qualidade para seus dependentes, criarão vínculos efetivos com as respectivas empresas, comprometendo-se com o seu crescimento, pois deste dependerá a manutenção dos benéficos auferidos.

Considerando que a educação é essencial para a inclusão profissional e qualidade de vida e o fato de que o empregado, em regra, não dispõe de recursos financeiros para custear o ensino privado ou complementar o ensino recebido na escola pública, com cursinhos preparatórios, de forma a preparar o estudante para competir, em igualdade de condições, o acesso ao ensino superior e/ou mercado de trabalho, a Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista se apresenta como alternativa para que os próprios empresários efetivem suas ações de Responsabilidade Social Empresarial (ao invés de repassar recursos), criando uma estrutura educacional ou mediante convênio ou parceria para oferecer educação de qualidade aos seus empregados. Podendo, também, contar com possíveis recursos disponíveis nos programas sociais já existentes, a exemplo do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, Fundo de Amparo ao Trabalhador, Salário Educação, Sistema S, incentivos fiscais^{115/116} e subvenções¹¹⁷.

Nesse contexto, a proposta da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista se apresenta para suprir uma lacuna na vida do empregado e resgatar sua motivação, cidadania, enfim, sua dignidade. Em síntese, investir na educação é oportunizar aos trabalhadores realizar o sonho da inclusão profissional de seus filhos na própria empresa em que trabalha, perpetuando o vínculo familiar empresarial.

A Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista como projeto de educação na empresa visa promover a igualdade de oportunidades, redução da pobreza, enfim, a dignidade da pessoa humana e a justiça social. Representa um novo paradigma na democratização das sociedades empresariais, mirando fortalecer os vínculos de solidariedade no ambiente de trabalho pela inclusão social através da educação.

motivadas são 50% mais produtivas. Segundo estudos, recompensa salarial não é o único fator decisivo para satisfazer um trabalhador, e sim, recompensas sociais, simbólicas, e não materiais. Acessível em: <https://www.dgabc.com.br/%28X%281%29S%28ny2ayatg5adx0smtgxd5ezbx%29%29/Noticia/233267/funcionario-motivado-produz-50-mais> - Acesso em Mar/2015.

¹¹⁵ A exemplo da Lei 8.313/1991, conhecida como Lei Rouanet, que instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac), que estabelece as normativas de como o Governo Federal deve disponibilizar recursos para fomentar a cultura no Brasil

¹¹⁶ A Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE) aprovou nesta terça-feira (19/05/2015) projeto de lei que cria incentivos para financiamento de formação profissional de empregados (texto originário PLC 68/2011). Acessível em: <http://www.cnc.org.br/noticias/diario-legislativo/comissao-aprova-projeto-que-incentiva-empresas-investirem-na-formacao-de> (acesso em 30/05/2015).

¹¹⁷ A Lei nº 4.320/1964, define subvenções como sendo as transferências destinadas a cobrir despesas de custeio das entidades beneficiadas, distinguindo-se como subvenções sociais, as que se destinem a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial ou cultural, sem finalidade lucrativa.

10. EMPRESAS QUE PROMOVEM A EDUCAÇÃO

Uma boa empresa não é aquela que oferece apenas bons salários. Uma boa empresa oferece, também, um bom plano de carreira, benefícios, um bom ambiente de trabalho e muito mais. Em regra, as empresas oferecem benefícios aos empregados para atrair profissionais talentosos. Uma empresa que oferece bons benefícios e um pacote de salário justo é suscetível de encorajar a lealdade dos trabalhadores em mais longo prazo do que aquela que não oferece tais requisitos. Algumas empresas que oferecem além dos benefícios legais, férias prolongadas, plano de saúde, cestas básicas, seguro de vida em grupo, dentre outros. Porém, são raras as empresas que oferecem o ensino fundamental, médio ou profissionalizante para seus empregados (dependentes).

10.1. FUNDAÇÃO BRADESCO

A Fundação Bradesco¹¹⁸ foi criada em 1956, com o objetivo de proporcionar educação e profissionalização a crianças, jovens e adultos. Possuem 40 escolas em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal, com atendimento de 105.177 alunos (em 2014) e são referência sociocultural nas regiões em que se encontram. Essas comunidades vêm na Fundação Bradesco possibilidades de ampliar horizontes de trabalho e de realizações.

As escolas da Fundação Bradesco oferecem a educação básica em suas etapas: educação infantil, ensino fundamental, já ampliado para nove anos, atendendo Lei nº 11.274/ 2006, e o ensino médio, na modalidade regular e de educação de jovens e adultos. O índice de aprovação no ensino fundamental, médio e profissionalizante é significativo: a média dos últimos cinco anos foi de 95,10%.

10.2. FUNDAÇÃO NOKIA DE ENSINO

A Fundação Nokia, sediada em Manaus no Estado do Amazonas, é a continuação da Fundação de Ensino e Pesquisa Matias Machline, criada em 1986 e mantida, até o ano 2000, pela Sharp, quando teve decretada falência. Em janeiro de 2001, a Nokia do Brasil tornou-se mantenedora da instituição que passou a chamar-se Fundação Nokia de Ensino.

¹¹⁸ Fonte: <http://www.fb.org.br/Content/Download/44b0dca3-2bc7-4647-b918-c07efdf489e1> (acesso 5/5/2015).

Manaus é a sede do polo industrial com cerca de 400 empresas do ramo de eletroeletrônicos e informática e tem enorme carência de mão de obra especializada. Com esse panorama, o programa Ensino Técnico de Nível Médio surge para oferecer ensino de excelência e dar oportunidade aos jovens oriundos da classe operária e da sociedade menos favorecidas. Ao assumir a instituição, a Nokia introduziu os cursos técnicos em: Telecomunicações e Mecatrônica, realizando investimentos na infraestrutura da instituição, assim como a ampliação de cursos e o direcionamento pedagógico para oferecer aos alunos ensino de excelência.

A Fundação Nokia de Ensino é um grande projeto social da Nokia do Brasil, beneficiando milhares de jovens com ensino técnico de nível médio, com qualidade superior, além de oferecer cursos de Pós-Médio. Em 2009, pelo segundo ano consecutivo, a FNE posicionou-se como a melhor escola de Ensino Médio profissionalizante da região Norte do Brasil, de acordo com o Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM). Nos dois anos anteriores, destacou-se como a melhor escola de Ensino Médio do Estado do Amazonas, pelos mesmos critérios. A escola ainda ocupa a 44ª posição no *ranking* brasileiro das melhores de instituições de ensino médio profissionalizante do Ministério da Educação. No ano de 2014¹¹⁹, logrou o 3º lugar dentre as escolas de ensino médio do Amazonas.

A FNE está instalada em uma área de 12.800m², conta com 12 salas confortáveis e climatizadas, apoiadas por recursos multimídia. Os laboratórios da área básica (Física, Biologia e Química) complementam o aprendizado dos alunos em relação aos conceitos físicos, químicos e biológicos absorvidos em sala de aula. Na área técnica, os jovens contam com laboratórios de Eletrônica, Informática, Telecomunicações, Mecatrônica e Hardware/rede.

Desde 2001 o programa tem se destacado pelo seu ótimo índice de desempenho. Os estudantes vêm obtendo excelentes resultados nas olimpíadas do conhecimento, com premiações nacionais, assim como, aprovações em concursos vestibulares das melhores universidades do país. Atualmente, a FNE amplia seu leque de serviços educacionais e abre oportunidades para parcerias com outras empresas, visando contribuir ainda mais com o desenvolvimento socioeconômico do Amazonas. Ao todo, desde 2001, foram formados 1.008 alunos, nos cursos técnicos em Eletrônica, Informática, Mecatrônica e Telecomunicações. A Fundação Nokia de Ensino¹²⁰ investe na formação integral de seus alunos e oferece Ensino Médio, Ensino Médio Técnico, Cursos Técnicos, Cursos Profissionalizantes e Cursos Online.

10.2.1. ENSINO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO

¹¹⁹ http://estaticog1.globo.com/2015/08/05/Enem_por_escola_AM.pdf (acessado em 20/7/2016).

¹²⁰ Acessível em: <http://www.fundacaonokia.org/> (acesso em 5/5/2015).

Perfil dos cursos profissionalizantes: Eletrônica, Informática, Mecatrônica, Telecomunicações. É necessário pagar mensalidade, de acordo com a renda socioeconômica familiar, a partir de estudo realizado pela instituição, a fim de contribuir com a efetiva qualidade dos serviços educacionais prestados, de acordo com o quadro a seguir, acessível no *site* da fundação:

Quadro 2 – Contribuição do Empregado - 2015

Faixa	Renda Familiar (R\$)	Taxa (R\$)
1	Até R\$ 1.680,60	Isento
2	De R\$ 1.680,61 a 2.240,41	R\$ 141,35
3	De R\$ 2.240,42 a 3.361,18	R\$ 218,01
4	De R\$ 3.361,59 a 4.481,58	R\$ 307,84
5	De R\$ 4.481,59 a 6.162,17	R\$ 409,66
6	De R\$ 6.162,18 a 7.842,76	R\$ 583,34
7	Acima de R\$ 7.842,77	R\$ 742,66

Fonte: Site institucional

10.2.2. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO – PROJETO PRÉ-NOKIANOS

O projeto foi criado em 2010 e faz parte de uma iniciativa de Responsabilidade Social da Fundação Nokia. Os alunos do Pré-Nokianos são estudantes que estão cursando o 8º e 9º ano na rede pública de ensino do Amazonas. Como milhares de outros jovens amazonenses, eles têm o sonho de cursar o ensino médio em alguma escola de referência e assim melhorar sua vida por meio da educação. O desafio surge porque a maioria dessas escolas aplica um processo seletivo concorrido para o ingresso, caso da própria Fundação Nokia, do Instituto Federal de Educação do Amazonas e do Colégio Militar de Manaus. As famílias que podem arcar com as despesas de um curso preparatório para seus filhos assim o fazem, mas muitos não têm essa condição financeira e os alunos passam a se preparar sozinhos, em casa, sem qualquer auxílio externo.

Observando esse cenário, a Fundação Nokia decidiu criar o Pré-Nokianos. O projeto oferece a 150 alunos aulas gratuitas de Língua Portuguesa e Matemática, por dois anos, durante 80 sábados, das 7 às 12 horas. Todos os professores são voluntários, a maior parte deles jovens que já estudaram nessas escolas de referência e conhecem o ritmo de estudo e nível das questões aplicadas nas provas. Em três anos de atuação, o projeto já conseguiu a aprovação de 42 alunos

entre os 365 atendidos e os números tendem a crescer. Com a ajuda dos voluntários, conseguiram aprovar muito mais jovens para as melhores escolas de Manaus e do Brasil.

10.3. SISTEMA COLÉGIO MILITAR DO BRASIL

O Sistema Colégio Militar do Brasil¹²¹ é composto de doze estabelecimentos de ensino (Colégios Militares) mais a Fundação Osório sob o controle da Diretoria de Ensino Preparatório e Assistencial que está subordinada ao Departamento de Ensino e Pesquisa do Exército Brasileiro, patrocinado com recursos públicos. Oferece ensino fundamental e médio aos dependes de militares do Exército, Marinha e Aeronáutica, também são disponibilizados um percentual de vagas para militares das forças auxiliares e civis, na 6ª série do ensino fundamental e 1ª série do ensino médio, com acesso mediante concurso público anual. Contava em 2015 com 14.500 estudantes ativos¹²². O corpo docente permanente dos colégios é composto por professores civis e militares que juntos integram o Magistério do Exército.

Os Colégios Militares projetam-se no cenário da educação destacando-se como uma das mais tradicionais e bem equipadas escolas para os ensinos fundamental e médio; foi pioneiro no ensino a distância na Amazônia. Sempre em consonância com a legislação federal da educação, obedecendo às leis e aos regulamentos em vigor, segundo valores, costumes e tradições do Exército Brasileiro, com o objetivo de assegurar a formação do cidadão e despertar vocações para a carreira militar. No Sistema Colégio Militar do Brasil, educar é mais importante que avaliar.

¹²¹ Acessível: <http://www.eb.mil.br/web/ingresso/colegios-militares> (acesso em 10/05/2015).

¹²² Acessível: <http://www.cmb.ensino.eb.br/index.php/2015-10-08-13-52-23> (acesso em 10/05/2015)

11. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

11.1. A EMPRESA NO CENÁRIO ECONÔMICO

Falar em empresa, necessariamente, vem a ideia de organização dos fatores de produção, ou a organização da atividade econômica; já sob o aspecto social, trata-se de um núcleo social vivo e dinâmico, hierarquizado congregando pessoas (empregados e empregadores). Juridicamente, o termo “empresa” surgiu nos arts. 632 e 633 do Código Comercial Francês de 1807, sendo a empresa considerada como locação de serviços ou como organização de capital e trabalho para as finalidades previstas nos artigos supracitados (Marcondes, 1970).

Posteriormente, o Código Civil italiano de 1942¹²³, nos arts. 2082¹²⁴ e 2195, n° 2¹²⁵, teria adotado uma concepção jurídica de “empresa”. A técnica legislativa adotada na Itália, conhecida como “método da economia”, entendia que as formas jurídicas deveriam corresponder à substância econômica dos fenômenos regulados pelo direito. Os conceitos legislativos de “empresa” e de “empresário” foram postos enfaticamente: a empresa como atividade organizada para a produção, e o empresário como organizador da produção.

A empresa, no cenário econômico, foi consistente na organização dos fatores da produção (terra, capital, trabalho e hoje tecnologia) realizada pelo empresário, no sentido da atividade empreendedora, visando à obtenção de lucro e assumindo o risco da atividade. Essa visão unitária da empresa, acolhida pelo Código Civil italiano, abarcando seus quatro aspectos relevantes do ponto de vista jurídico, o empresário, a atividade, o estabelecimento e a organização do trabalho, teve influência na compreensão jurídica do fenômeno econômico-social.

11.2. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA – PODER DEVER

No século XIX, com a Revolução Francesa, fundamentada nos emblemas de liberdade, igualdade e fraternidade, a propriedade foi tida com um sentido de direito absoluto, um direito

¹²³ Acessível: http://www.jus.unitn.it/Cardozo/Obiter_Dictum/codciv/home.html (acesso em 05/05/2014)

¹²⁴ "E' imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi." Tradução livre: É empresário quem exerce profissionalmente uma atividade econômica organizada com a finalidade de produção ou de troca de bens ou de serviços. Acessível em: http://www.jus.unitn.it/Cardozo/Obiter_Dictum/codciv/home.html (acesso em 05/05/2014).

¹²⁵ "Sono soggetti all'obbligo dell'iscrizione nel registro delle imprese gli imprenditori che esercitano: 2) un'attività intermediaria nella circolazione dei beni." Tradução livre: São sujeitos à obrigação das inscrições no registro das empresas os empresários que exercitam: 2) uma atividade intermediária na circulação de bens. Acessível em: http://www.jus.unitn.it/Cardozo/Obiter_Dictum/codciv/home.html (acesso em 05/05/2014)

sagrado, tanto do ponto de vista dogmático como semântico. Arruda Alvim (2006) declara que a marca da função social do século XIX, em relação ao direito de propriedade, mostrava-se como uma espécie de garantia da liberdade ou mesmo uma condição da própria liberdade.

Em razão desta postura deram-se os crescentes problemas sociais, assim, culminando com a falência do Estado Liberal e o surgimento do Estado do Bem-Estar Social, em fins do século XIX; e estabelecendo como dever de o Estado intervir na esfera privada do direito de propriedade sempre que o bem público recomendasse. A partir de então, passaram a existir deveres do proprietário ou daqueles que aspiravam à posição do direito de propriedade em relação à sociedade. Deste modo, o conceito de propriedade passou a ser permeado pelo de função social.

A função social caracteriza-se como o poder-dever do titular da atividade de exercê-la de acordo com os interesses e necessidades da sociedade, visando a uma sociedade livre, justa e solidária. A função social se constitui na essência do bem comum. É por isso que ela deve prevalecer no conteúdo das normas jurídicas, vez que estas têm o condão de regular as relações em sociedade, de forma que os interesses coletivos tenham predomínio sobre os de natureza individuais.

No Brasil o reconhecimento expresso na Constituição de 1988, no seu art. 5º, inc. XXIII, o Princípio da Função Social da Propriedade trouxe consigo, também, uma nova visão com relação aos contratos, que passaram a ser regidos pelos Princípios Gerais da Atividade Econômica, reconhecendo, por conseguinte, implicitamente, a existência do Princípio da Função Social dos Contratos. Como se vê, isso ocasionou, segundo Pessoa (2004), a consagração da constitucionalização da função social dos instrumentos jurídicos, assim como a agregação de valores sociais implícitos ao negócio jurídico, tais como: boa-fé objetiva, função social da propriedade, empresa, família, contrato etc.

O caráter social da Constituição de 1988 mudou a visão do Direito, do capital, da propriedade, assim, consignando que todos deveriam trabalhar para o bem comum da sociedade. Os estudiosos passaram a concentrar maior atenção nas funções sociais do contrato, do tributo, da cidade, da propriedade, da empresa, entre outras, e do próprio Direito. Isso se deve ao fato de que todo direito tem uma função social, porque sobre ele são sedimentados os objetivos e os anseios da sociedade.

Nesse contexto, o Princípio da Função Social da Empresa deve ser entendido como decorrente do princípio constitucional da função social da propriedade, estando a ele intimamente ligado. Assevera José Afonso da Silva (2000) que o princípio constitucional da função social da propriedade, ultrapassa o simples sentido de elemento confirmador de uma

nova concepção de propriedade como manifestação de direito individual; e, conclui que o direito de propriedade não pode mais ser tido como um direito individual, devendo ele atentar para as necessidades da sociedade, isto é, para a sua função social. Para Konder Comparato (1996), a função social está ligada aos bens de produção e ao poder-dever do empresário em dar uma destinação compatível com o interesse da coletividade.

Vale registrar que, embora decorrente do princípio da função social da propriedade, o princípio da função social da empresa surgiu com a Lei das Sociedades Anônimas - Lei 6.404/1976 -, expresso no art. 154¹²⁶. Fábio Konder Comparato (1996) entende que a lei reconhece que, no exercício da atividade empresarial, há interesses internos e externos que devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, mas também os interesses da “comunidade” em que ela atua.

A unificação do direito das obrigações no Código Civil em Livro próprio da Parte Especial, denominado Direito de Empresa, favoreceu a aplicação do Direito, no geral, e a adequação com a cláusula da função social, no particular, na medida em que, estando revogadas as regras obrigacionais do antigo Código Comercial de 1850, garante-se a utilização do Direito Civil como fonte direta e primária para a solução das questões empresariais.

A aplicação sistemática das regras do novo Código Civil permite, sem dúvida, estender o valor da função social para o exercício da atividade econômica, de maneira que o exercício da empresa, a liberdade de iniciativa e a livre concorrência se conformem com os valores fundamentais da dignidade do ser humano, do trabalho e da solidariedade. Aliás, ao assegurar a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, garantindo assim o exercício da empresa, a Constituição Federal impõe o dever de observar a função social da propriedade que quando ligada à livre iniciativa, refere-se tanto aos bens e meios de produção quanto aos bens, produtos e serviços resultantes da atividade econômica dirigida para os mercados consumidores.

Fábio Konder Comparato (1993) assevera que a tendência constitucional é pela função social dos institutos jurídicos, no que se precisa incluir a empresa como operadora de um mercado socialmente socializado. Essa concepção transborda do texto constitucional, estende-se pelo Código Civil e vai inspirar o legislador ordinário na construção do Direito Contemporâneo, o legislador percebe que as coisas e os bens devem ser disciplinados segundo a função que representam para a sociedade (Comparato, 1996). Prova disso é a lei de falências,

¹²⁶ Art. 154: O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

a Lei nº 11.101/2005, denominada de Lei de Recuperação Econômica das Empresas, fundada nos princípios da preservação e da socialidade, prestigia a manutenção do empreendimento, sempre que possível, visando assegurar o desenvolvimento econômico, reduzir o custo do crédito e, acima de tudo, proteger os postos de trabalho.

Como se vê, o respaldo da função social da empresa tornou-se foco do Estado, tanto que a possibilidade que ele confere aos cidadãos de se tornarem investidores de capital ou empreendedores da atividade econômica encontra limite na função social e no princípio de solidariedade, como inserto no art. 3º, inc. I da Constituição Federal, que deve ser aplicado em harmonia com os princípios que regulam a ordem econômica e social (art. 170 da Carta), dentre os quais, o da função social da propriedade; o empresário tem um poder-dever na exploração de sua atividade empresarial cujo escopo da função social conduz aos ditames não mais com as características egoísticas do lucro, mas, também, o dever social decorrente das suas atividades.

12. PROPOSTA: RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL TRABALHISTA

Os direitos sociais são direitos relacionados à igualdade aos “bens da vida”, visando garantir condições materiais para a sobrevivência digna de todas as pessoas, consistindo em pressuposto essencial para o exercício da cidadania e ao viver com dignidade. Para isso, impõe-se disponibilização e implementação dos meios materiais e condições efetivas que possibilitem o acesso e a fruição aos direitos sociais. Também merece destacar que os direitos sociais integram o núcleo normativo do Estado Democrático de Direito, ou seja, o comprometimento com a realização da justiça social.

No entanto a realidade socioeconômica brasileira revela a existência de uma profunda desigualdade social, excluindo pessoas do usufruto da cidadania plena e do viver com dignidade, conforme preceitua o art. 1º, inciso I, da Constituição vigente, que elegeu a dignidade da pessoa humana como fundamento.

Especificamente, o direito social à educação, tema demandado, segundo o Relatório de Monitoramento Global Educação para Todos da Unesco¹²⁷, a má qualidade do ensino público é o principal problema da educação no Brasil. Relatou que o grande “nó crítico” do Brasil é a qualidade da educação em relação ao aprendizado. O aluno está na sala de aula, mas não aprende. É uma verdadeira exclusão intraescolar, na qual 22% dos alunos saem da escola sem as capacidades elementares de leitura e 39% sem os conhecimentos básicos de matemática.

A Constituição brasileira assegura o direito social à educação como sendo dever do Estado e da família; portanto merece tratamento de máxima eficácia e efetividade sob pena de condenar os estudantes de escolas públicas ao subemprego, privilegiando as classes sociais mais abastadas financeiramente, cujos filhos, em regra, frequentam escolas privadas, além de outros cursos complementares.

A notória disparidade em relação à qualidade de ensino, em favor do ensino privado, impõe aos filhos dos trabalhadores empregados, na sua grande maioria dependentes da escola pública, uma concorrência desproporcional para o acesso (através do vestibular) ao ensino superior nos cursos mais prestigiados pelo mercado de trabalho atual, denominados “cursos de elites”; da mesma forma a desvantagem nas disputas pelos cargos mais qualificados no mercado de trabalho, cuja dinâmica de recrutamento exige qualificação de excelência - multifuncionais – cujas capacitações não são oferecidas nas escolas públicas de ensino fundamental e médio.

¹²⁷ <http://www.dw.com/pt/unesco-aponta-m%C3%A1-qualidade-como-principal-problema-da-educa%C3%A7%C3%A3o-no-brasil/a-17392179> (acesso em 20/5/2015).

Embora expresse a imposição constitucional ao poder público promover a educação e neutralizar as distorções e desigualdades econômicas geradas na sociedade, infere-se que tal desiderato é uma mera ficção jurídica constitucional, mormente em que os investimentos na educação não são priorizados e ficam condicionados à existência de recursos públicos financeiros, a teor do princípio da reserva do possível¹²⁸, que se contrapõe à teoria do mínimo existencial¹²⁹.

Os recursos financeiros são finitos e a educação sucumbe diante da ausência de políticas públicas de Estado que o priorizem como instrumento de concretização do princípio da igualdade e inclusão social, conforme estatui a Constituição vigente. Merece destacar que a Constituição, sobre a educação, impõe como direito social de crianças, adolescentes, jovens e adultos, dever do Estado e da família, visando prepara-los para o mercado de trabalho e o exercício da cidadania. No entanto, o ensino público fundamental e médio não se mostra suficiente a prover educação de qualidade suficiente a ensejar a igualdade qualitativa na comparação com o ensino na rede privada, conforme vem demonstrando os exames do Enem ao longo dos anos.

Diante desse quadro desfavorável ao ensino público e considerando que a maioria dos dependentes dos trabalhadores “chãos de fábricas” se enquadram nesse rol, é necessário buscar alternativas que venham a compensar essa disparidade de qualidade de ensino, como forma de promover a cidadania do trabalhador e resgatar sua dignidade, criando uma perspectiva de inclusão de seus filhos no mercado de trabalho através da educação de qualidade.

É pacífico o entendimento no sentido de que educação se faz com vontade política, participação da sociedade e recursos financeiros. Da mesma forma que o trabalhador é fonte de riqueza das empresas privadas e de custeio dos programas sociais e de infraestrutura do Estado através dos recursos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço e Fundo de Amparo ao Trabalhador, etc.; portanto é razoável que, o trabalhador, seja o beneficiário das ações sociais efetivadas pelas empresas, a exemplo dos dispêndios com as ações de responsabilidade social empresarial, como forma de promover sua acessão social, profissional e qualidade de vida.

¹²⁸ A teoria da reserva do possível impõe limites para desobrigar o Estado a cumprir uma obrigação social, diante da inexistência de recursos, visando resguardar o direito da maioria. O STF, tem se utilizado dessa teoria em suas decisões, fixando como limites para a atuação do Estado a existência de receitas e a previsão orçamentaria. Acessado: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13621&revista_Caderno=4 (12/6/2015)

¹²⁹ A teoria da garantia do patrimônio mínimo, suficiente para atender as necessidades básicas de sobrevivência digna. Sustenta o autor, Min. STF, Edson Luiz Fachin, que se refere a transposição da relação jurídica de um conceito tradicionalmente creditício para a proteção da dignidade da pessoa humana. Acessível: <http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima5-Conselheiros/Luiz-Edson-Fachin.pdf> (acessado 12/6/2015)

Por sua vez, os empresários dispõem de comprovada competência na gestão empresarial e as empresas (maioria) despendem recursos financeiros promovendo ações sociais por conta da Responsabilidade Social Empresarial. Então, é plausível e razoável buscar no meio empresarial as opções para oferecer, ao trabalhador, uma educação de qualidade, que representa, sem dúvida, um dos principais desejos dos trabalhadores: oferecer aos filhos acesso ao mercado de trabalho.

Num primeiro momento vislumbra-se, a empresa ou grupo de empresas, criar uma estrutura educacional na empresa apta a atender seus empregados, como forma de promover a solidariedade e, indiretamente, a participação dos empregados no lucro da empresa, promovendo a efetiva justiça social a partir de ações de responsabilidade social empresarial, com a participação dos trabalhadores beneficiados e outros recursos financeiros que poderão ser buscados e/ou efetuar gestões junto ao legislativo para viabilizar recursos, a exemplo de recursos de Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, Fundo de Amparo ao Trabalhador, subsídios fiscais e subvenções, públicas destinados a entidades que promovem ações de cunho social.

Merece destacar que o trabalho sempre esteve (e estará) presente na vida do ser humano desde os mais remotos tempos, buscando prover a sobrevivência do grupo familiar. O direito a sobrevivência digna é parte dos chamados direitos econômicos e sociais. Por sua vez, tendo como fundamento constitucional o princípio da isonomia, todas as pessoas têm o direito de ingressar no mercado de trabalho, receber remuneração que lhes proporcionem qualidade de vida e, também, proteção contra o desemprego através de programas de capacitação, visando manter-se atualizado ao dinâmico mercado laboral globalizado e em constantes transformações decorrentes dos avanços tecnológicos.

A rigor, a Constituição de 1988, no art. 6º, reconhece o trabalho e a educação como direitos sociais e, do art. 7º ao 11º, prescreve um rol, exemplificativo, dos principais direitos dos trabalhadores. O trabalho é sinônimo de progresso para o cidadão e para o país e deve ser entendido como elemento que consolida a identidade do homem, permitindo sua plena socialização. Da mesma forma que é por meio da educação de qualidade que se garante o ingresso e a estabilidade no mercado de trabalho, em especial pela consequência dos avanços tecnológicos de excelência sem precedentes.

Embora não haja disposição legal expressa que obrigue as empresas a executarem ações sociais diretamente, a doutrina majoritária é no sentido de que a empresa, assim como a propriedade, deve cumprir uma função social efetiva, a teor do preceito constitucional expresso (art. 170, inciso II CF/88). Também, há que se considerar o dever legal da empresa promover

um ambiente de trabalho condizente com a dignidade do trabalhador. Por sua vez, a instabilidade no emprego gera insegurança e a falta de perspectiva de inclusão social causa grave ameaça à saúde do empregado, que convive, no mínimo, um terço de sua vida no ambiente de trabalho.

Daí porque, sabendo que a educação é a base da inclusão e permanência no mercado de trabalho, este, em constante transformações por conta da globalização e dos avanços tecnológicos, que por sua vez, exige qualificação diversificada. Nesse contexto, pode-se afirmar que é dever das empresas investirem na educação profissional de seus empregados, como forma de lhes assegurar a permanência no exigente mercado de trabalho, promovendo, assim, um ambiente de trabalho que proporcione perspectiva e saúde ao trabalhador.

Portanto, vê-se como plausível e razoável a proposição do presente trabalho no sentido de que os empresários, individuais ou em grupos de empresas, avoquem a responsabilidade pela execução da ação social de educação em favor de seus empregados e dependentes, para tanto, criando estrutura educacional com ensino de qualidade, na perspectiva de formar sua mão de obra do amanhã e promover a inclusão social e profissional de seus empregados e dependentes.

A exemplo das empresas que executam práticas semelhantes: a Fundação Nokia de Ensino que ocupa a 44ª posição no *ranking* brasileiro das melhores instituições de ensino médio profissionalizante do Ministério da Educação¹³⁰, ainda, A FNE conquistou 24 medalhas na Olimpíada Canguru de Matemática, realizada no dia 19/3/2015, para estudantes de 7 a 18 anos, em diferentes categorias etárias, com a participação de 7.834 estudantes do Brasil¹³¹. Outro exemplo de excelência de qualidade no ensino fundamental, médio são os colégios militares que possuem metodologia própria, fugindo da tradição do ensino público.

A proposta da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista é inovadora e se apresenta aceitável como meio para promover a inclusão do empregado aos benefícios das ações sociais praticadas pela empresa; participando, indiretamente, da distribuição dos lucros, do qual é fonte de produção. A empresa concretiza a ação de responsabilidade social empresarial e ao mesmo tempo se beneficia dos resultados preparando sua mão de obra do amanhã. Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista sugere criar uma estrutura educacional integrada ao ambiente de trabalho, para dar efetividade ao direito de inclusão social através da educação de qualidade, resgatar a autoestima do trabalhador, oportunizando-o a

¹³⁰ Acessível em: <http://www.fundacaonokia.org> (acesso em 20/4/2015).

¹³¹ Acessível em: <http://www.fundacaonokia.org/noticias/97-jovens-amazonenses-conquistam-24-medalhas-na-olimpiada-canguru-de-matematica> (acesso em 15/6/2015).

conquistar qualidade de vida e acessão social e profissional, por conseguinte qualidade de vida e vida com dignidade, essência da justiça social.

12.1. PREMISSAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL TRABALHISTA

São seis as premissas utilizadas como pilas para a formatação da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista:

1. A Constituição Brasileira elegeu a dignidade da pessoa humana como bem supremo e preconizou o direito social a educação como forma de promover a igualdade de todos aos bens da vida e o acesso ao mercado de trabalho, atribuindo a responsabilidade pela educação ao Estado e à família.

2. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 01/06/2004 na 92ª reunião, reconheceu a importância fundamental da educação para alcançar o pleno emprego, a erradicação da pobreza, a inclusão social e o crescimento econômico sustentado em uma economia globalizada e convidou governos, empregadores e os trabalhadores para assumirem compromisso com a aprendizagem permanente, atribuindo às empresas proporcionar a formação de seus trabalhadores.

3. Os empresários são detentores de comprovada competência na gestão empresarial.

4. As empresas custeiam ações de responsabilidade social empresarial e utilizam esse status como instrumento mercadológico para agregar valor à sua marca, produtos ou serviços.

5. Os empregados, fonte de riqueza das empresas e de arrecadação de tributos para o Estado, convivem com o medo do desemprego e a falta de perspectiva de inclusão profissional para seus filhos no mercado de trabalho, por serem carentes de educação de qualidade.

6. A legislação social de incentivos e subsídios fiscais e subvenções, sinaliza a destinação de recursos e financiam projetos ou programas relacionados a questões sociais e culturais¹³².

¹³² 1) PL cria financiamento para capacitação dos empregados pelas empresas (PLC 68/2011 – matéria com a Relatora em 24/06/2016) acessível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/102060> (acesso em 30/6/2016).

2) Lei 8.313/1991, conhecida como Lei Rouanet, que instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac);
3) A Lei nº 4.320/1964, define subvenções sociais, as que se destinem a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial ou cultural, sem finalidade lucrativa.

4) Fundo de Amparo ao Trabalhador fundo especial de caráter contábil financeiro, vinculado ao Min. Trabalho e Emprego, visando financiamento de programas de desenvolvimento social, através do BNDES.

Acessível: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Fundos/Fat/fat_bndes.html http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Fundo/s/Fat/fat_bndes.html (acessado em 30/6/2016)

A proposta da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista é viável sob os aspectos econômico, financeiro e legal, considerando os indicativos legislativos pertinentes as temáticas sociais, cujas alterações pontuais nas legislações, especialmente do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, atendem a programas específicos, como foi o caso da Lei 12.873/2013 – Lei da Copa do Mundo de Futebol de 2014. Ademais, analisados os institutos jurídicos pertinentes indicam não haver óbices legais à sua implantação; assim como, os estudos de casos relacionados as empresas que participam de projetos dessa natureza apontam para a viabilidade plena de sucesso no empreendimento.

12.2. RECURSOS POSSÍVEIS PARA FINANCIAMENTO DO PROJETO RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL TRABALHISTA

O projeto Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista é fundamentado na sustentabilidade plena com recursos privados advindos das empresas (Responsabilidade Social Empresarial) num primeiro momento – implantação do projeto, e na fase de execução com contribuições direta dos empregados beneficiários. Não obstante, a busca por recursos de outras fontes: públicos e privados, interno e externo, mediante convenio, parceria ou doação, deverá ser constante visando suprir e/ou incrementar as necessidades de inovação e expansão do projeto a médio e longo prazo. Além dos recursos das empresas (Responsabilidade Social Empresarial) e dos empregados usuários do programa, também estão sendo indicadas, especificamente como fontes possíveis, recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador e do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço.

12.2.1. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

Em relação aos recursos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço requer previsão legal, o que demanda gestão legislativa nesse sentido, como já ocorreu em outras oportunidades quando a Lei do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço - Lei 8.036/1990, foi alterada pela Lei 11.491/2007, para instituir o FI-Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço; esta, por sua vez foi alterada pela Lei 12.873/2013, que alterou seu art. 1º¹³³, para estender a aplicação de

5) Lei do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço - Lei 8.036/1990, alterada pela Lei 11.491/2007, institui o FI-FGTS, alterada pela Lei 12.873/2013.

Acessível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036compilada.htm (acessado em 5/6/2016)

¹³³ Art. 1º Fica criado o FI-Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, caracterizado pela aplicação de recursos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, destinado a investimentos em empreendimentos dos setores de

recursos aos setores de aeroportos, energia, rodovia, ferrovia, hidrovia, porto e saneamento, visando atender demanda do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC)¹³⁴, por ocasião dos investimentos nas obras da “Copa do Mundo” e do programa “Minha Casa Minha Vida”¹³⁵.

Segundo o Relatório do exercício de 2014 do Conselho Curador do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço¹³⁶, os recursos financeiros aplicados em 2014, através do FI-Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, foi de R\$ R\$ 3,1 bilhões, nas áreas de energia elétrica, rodovias, hidrovias, ferrovias, portos e saneamentos. Cabe destacar que tramitou no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 8.043/2010¹³⁷ criando o Programa Nacional de Educação Infantil para a Expansão da Rede Física (Pronei), com recursos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, visando estruturar e fazer funcionar unidades de educação infantil, públicas e privadas, gratuitas e de tempo integral. O citado PL foi aprovado no Senado Federal e arquivado na Câmara dos Deputados em, 12/12/2015¹³⁸, por vício formal de iniciativa, cuja iniciativa de PL que cria órgãos e cargos públicos é do Poder executivo.

12.2.2. FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - FAT

O Fundo de Amparo ao Trabalhador é regulado pela Lei nº 7.998/1990¹³⁹ e poderá ter seus recursos utilizados pelas entidades que promovem programas de educação profissional, tecnológicos e de desenvolvimento econômico, conforme dispõe seu art. 10¹⁴⁰. Desta forma, numa primeira análise à luz da legislação pertinente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e os objetivos da Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista são pertinentes seus propósitos e objetivos, pois, os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, para fins de qualificação,

aeroportos, energia, rodovia, ferrovia, hidrovia, porto e saneamento, de acordo com as diretrizes, critérios e condições que dispuser o Conselho Curador do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço.

¹³⁴ Programa de Financiamento das Contrapartidas do PAC tem como objetivo financiar a contrapartida requerida dos Estados, Distrito Federal e Municípios para os projetos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e do Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV), realizados com recursos do Orçamento Geral da União – OGU, financiados pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, ou por Instituição Financeira diversa da Caixa.

¹³⁵ <http://www.caixa.gov.br/poder-publico/programas-uniao/urbanizacao-transporte-infraestrutura/financiamento-contrapartida-pac/Paginas/default.aspx> (acessado em 20/6/2016)

¹³⁶ <http://guiadofgts.com.br/?p=8702> (acessado em 20/7/2016).

¹³⁷ <http://www.camara.leg.br/sileg/integras/832530.pdf> (acessado em 20/7/2016)

¹³⁸ Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) - Ofício nº 694/2015/PS-GSE ao Senado Federal, comunicando o arquivamento da matéria.

¹³⁹ Art. 1º Esta Lei regula o Programa do Seguro-Desemprego e o abono de que tratam o inciso II do art. 7º, o inciso IV do art. 201 e o art. 239, da Constituição Federal, bem como institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador. Acessível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm.(acessado em 14/4/2015)

¹⁴⁰ Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico. Acessível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm.(acessado em 14/4/2015)

visam a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho, com ênfase na melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida como meio de garantir direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88).

Sobre o tema, emprego e renda, Rafael de Lima Bilio (2014) destaca o tripé que estruturam as políticas de trabalho, emprego e renda do governo federal: (1) Benefício do Seguro Desemprego; (2) Intermediação de mão-de-obra e, (3) Qualificação Social e profissional por meio do Plano Nacional de Qualificação – PNQ.

Segundo dispõe o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)¹⁴¹, as políticas públicas de qualificação promovem, gradativamente, a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação, com vistas a contribuir para o aumento de emprego, trabalho decente e a participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações.

Para o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, divulgado pelo MTE, as ações de qualificação social e profissional são implementadas de forma descentralizada, por meio de Planos Territoriais de Qualificação, em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos; por Projetos Especiais de Qualificação, em parceria com entidades do movimento social e organizações não-governamentais e por Planos Setoriais de Qualificação, em parceria com sindicatos, empresas, movimentos sociais, governos municipais e estaduais.

A Resolução nº. 679/2011¹⁴², do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, estabelece as diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (que financia as ações do PNQ) aos estados, municípios e entidades sem fins lucrativos, para a execução do Plano Nacional de Qualificação - PNQ.

Ademais, conforme o art. 1º, § 2º¹⁴³ da citada resolução, o objetivo é estabelecer uma articulação entre o trabalho, a educação para fins de inclusão e aumento de sua permanência no mercado de trabalho. O art. 4º, inc. III¹⁴⁴, dispõe que as ações de qualificação social e profissional deverão ser direcionadas prioritariamente para os trabalhadores empregados em empresas afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva. Por fim, a parceria para utilização dos recursos do Fundo de

¹⁴¹ Acessível: <http://www3.mte.gov.br/fat/historico.asp>. (Acesso em 14/4/2015)

¹⁴² Acessível: <http://www3.mte.gov.br/fat/historico.asp>. (Acesso em 14/4/2015)

¹⁴³ § 2º O PNQ tem como objetivo estabelecer uma articulação entre o Trabalho, a Educação e o Desenvolvimento, considerando a qualificação social e profissional um direito do trabalhador e instrumento indispensável à sua inclusão e aumento de sua permanência no mundo do trabalho.

¹⁴⁴ III. trabalhadores/as empregados em empresas afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva.

Amparo ao Trabalhador ocorre via apresentação de plano ou projeto nos moldes da Resolução 679/2011 do CODEFAT, observado os dispostos nos art. 20 e 23, incisos V e VI¹⁴⁵.

12.2.3. OUTRAS FONTES QUE FINANCIAM A EDUCAÇÃO

12.2.3.1. BNDES – FINANCIAMENTOS DE PROJETOS EDUCATIVOS

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES¹⁴⁶ -, possui linhas de créditos para projetos, dentre os quais o investimento denominado BNDES Qualificação – Investimento, com objetivo de promover a implantação, expansão, modernização e, prioritariamente, a ampliação do número de vagas de instituições de ensino que ofereçam cursos de formação profissional inicial e continuada, educação profissional técnica de nível médio e educação tecnológica; os financiamentos são destinados as instituições públicas, do sistema “S” ou privadas. São passíveis de financiamento itens do projeto apresentado que corresponde ao objetivo do subprograma: obras civis; móveis e utensílios; montagem e instalações; *softwares* desenvolvidos no país e serviços correlatos, obedecidos os critérios do programa BNDES Prosoft; comercialização; máquinas e equipamentos nacionais do credenciamento de fabricantes informatizado – CFI do BNDES; aquisição de máquinas e equipamentos novos importados, sem similar nacional; capacitação, treinamento e aperfeiçoamento gerencial técnico e de apoio operacional; capital de giro associado ao projeto.

As taxas de juros cobradas nas operações realizadas diretamente com o BNDES, são: Custo Financeiro¹⁴⁷ , Remuneração Básica do BNDES¹⁴⁸ e Taxa de Risco de Crédito¹⁴⁹. O prazo para pagamento do financiamento será determinado em função da capacidade de pagamento do empreendimento, da empresa e do grupo econômico e as garantias do

¹⁴⁵ Art. 20. As ações do PNQ, para cada modalidade, serão executadas por meio da celebração de convênio, contrato ou outros instrumentos legais, nos termos da legislação vigente, após manifestação da área técnica opinando pela aprovação do plano/projeto e pela existência de disponibilidade financeiro-orçamentária.

Art. 23. No âmbito dos convênios firmados para a execução do PNQ, poderão os convenientes firmar contratos ou outros instrumentos legais com as seguintes entidades sem fins lucrativos:

(...) V. escolas, fundações, institutos, universidades, faculdades, centros de ensino profissionalizante - Proeps e outras entidades públicas e privadas comprovadamente especializadas na qualificação social e profissional;

VI. entidades não governamentais sem fins lucrativos que comprovadamente realizem atividades de qualificação social e profissional.

¹⁴⁶ Acessível: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financeiro/Programas_e_Fundos/BNDES_Qualificacao/qualificacao_investimento.html (acessado em 20/4/2014)

¹⁴⁷ Custo Financeiro: para aquisição de máquinas e equipamentos novos importados: Cesta ou UMIPCA ou TS ou TJ3 ou TJ6 ou TJFPE ou Para demais itens: no mínimo, TJLP.

¹⁴⁸ Remuneração Básica do BNDES: a partir de 1,2 % ao ano (a.a.); ou a partir de 2 % a.a., na aquisição de máquinas e equipamentos novos importados.

¹⁴⁹ Taxa de Risco de Crédito: até 4,18% a.a., conforme o risco de crédito do cliente.

financiamento nas operações diretas serão definidas na análise da operação; e nas operações indiretas negociadas entre a instituição financeira credenciada e o cliente.

12.3. ENTIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS FINANCIADORAS (DE APOIO OU PARCERIA) DE PROJETOS RELACIONADOS A EDUCAÇÃO¹⁵⁰

São entidades, organizações ou fundações que tem dentre seus objetivos promover ações de índole sociais destinadas à defesa dos direitos humanos e promover os direitos sociais de crianças e adolescentes através de financiamentos, parcerias, convênios ou doações de recursos para projetos e programas, estruturados por organizações da sociedade civil que tem como objetivo contribuir para a promoção da educação de adolescentes, visando à sua formação como cidadãos responsáveis, conscientes, solidários, produtivos e participativos que realizem sua capacidade de construir famílias aptas a formar uma nova geração educada, sadia e estruturada para a vida produtiva.

Na sequência segue um rol exemplificativo de vinte entidades e fundações com esses propósitos:

- 1) AMERICAN EXPRESS DO BRASIL - Site: www.americanexpress.com.br;
- 2) BANCO DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL - BNDES DIRETORIA DA ÁREA SOCIAL - Site: www.bndes.gov.br;
- 3) BANCO J.P. MORGAN - Site: www.jpmorgan.com;
- 4) CÁRITAS BRASILEIRA - Site: www.caritasbrasileira.org.br;
- 5) EMBAIXADA DA ALEMANHA - DIVISÃO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA E FINANCEIRA - Site: www.embaixada-alemanha.org.br;
- 6) EMBAIXADA DA AUSTRÁLIA - Departamento Assistente de Pesquisa – DAP - Site: www.embaixada-australia.org.br;
- 7) EMBAIXADA DO CANADÁ - Site: www.canada.org.br;
- 8) FUNDAÇÃO ABRINQ - Site: www.fundabrinq.org.br;
- 9) FUNDAÇÃO FORD - Site: www.fordfoundation.org;
- 10) FUNDAÇÃO MAURÍCIO SIROTSKY SOBRINHO - Site: www.fmss.org.br;
- 11) FUNDAÇÃO ODEBRECHT - Site: www.fundacaoodebrecht.org.br;
- 12) FUNDAÇÃO TELEFÔNICA - Site: www.fundacaotelefonica.org.br;
- 13) FUNDAÇÃO W. K. KELLOG - Site: www.wkkf.org;

¹⁵⁰ Acessível: <https://institutoiben.wordpress.com/2012/06/20/entidades-financiadoras> (Acesso 20/7/2016).

- 14) INSTITUTO AYRTON SENNA - Site: www.senna.com.br;
- 15) PETROBRÁS - PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - Site: www.petrobras.com.br;
- 16) UNESCO - Site: www.unesco.org.br;
- 17) VOLKSWAGEN DO BRASIL - Site: www.volkswagen.com.br;
- 18) W.K. KELLOG - FOUNDATION - REGIÃO AMÉRICA LATINA E CARIBE -
Site: www.wkkf.org;
- 19) JICA - AGÊNCIA DE COOPERAÇÃO INTERNACIONAL DO JAPÃO
<http://www.jica.go.jp/>;
- 20) ALCOA FOUNDATION - Site: www.alcoa.com/grant.html.

13. CONCLUSÃO

A pertinência do tema – Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista – decorre das demandas das empresas, no ambiente de trabalho, por inovações operacionais e melhoria da mão de obra, visando aumentar a produtividade e reduzir os custos operacionais. Nesse contexto de transformações corporativas, muitas ideias afloram com objetivo de identificar as mudanças necessárias para as melhorias nos processos produtivos e operacionais. A rigor, muitas empresas permanecem no mercado por conta das inovações que implantaram, apostando nas tendências mercadológicas.

Mudanças são inerentes a rotina das organizações corporativas; daí porque as empresas necessitam implantar programas e projetos de reengenharias ou reestruturações visando criar condições de competitividade e, muitas vezes, sua própria sobrevivência. Por óbvio, os resultados das inovações implementadas demandam, além de investimentos, ações que valorizem os empregados na condição de agentes responsáveis pela execução e o sucesso dos projetos. Portanto, o sucesso de um empreendimento empresarial passa, necessariamente, pelo envolvimento e grau de comprometimento de seus empregados.

O cenário empresarial é de transformação e, os avanços tecnológicos, exigem trabalhadores capacitados com excelência, daí porque os especialistas (dominam uma única função) estão perdendo espaço para os multifuncionais. No ambiente de trabalho as informações não são suficientemente claras e geram insegurança entre os trabalhadores, que se sentem ameaçados pelo “fantasma do desemprego” e, também, pela ausência de perspectiva de acessão social e profissional; a situação se agrava pelo fato da maioria dos empregados ter como única fonte de renda o salário; e, ainda, para piorar a situação, estão endividados¹⁵¹.

Os empregados são pessoas humanas com brio, orgulho, motivação e autoestima próprias; porém quando suas expectativas não são satisfeitas, vão perdendo esse brilhantismo e, nessas condições, sentem-se vítimas das circunstâncias, ficam angustiados, perdem a concentração no trabalho, reduzem a produtividade, adoecem e, por fim, são demitidos. Por outro lado, o empregado que se sente valorizado, contribui para a melhoria no ambiente de trabalho e a redução do ateísmo refletindo diretamente na

¹⁵¹ De acordo com a Serasa Experian, 59 milhões de pessoas, estão endividadas no primeiro semestre/2016. Acessado: <http://tvj1.com.br/nacionais/noticias/brasil-tem-59-milhoes-de-endividados.html> (em 9/7/2016)

produtividade e no *turnover*¹⁵²; por sua vez, a motivação integra o trabalhador ao processo de mudança, elimina ou reduz a resistência, inspirando-o a participar na implantação de projetos produtivos ou sociais. Em síntese, o instrumento com melhor eficiência para valorizar e motivar o trabalhador é o investimento naquilo que ele traz de mais valioso: a família e a educação dos filhos, seu objetivo primordial.

Nesse contexto, o projeto de Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista se encaixa como a “mão e luva”; pois atende, em iguais proporções, empregadores e empregados. Além do mais, oportuniza uma melhor aplicação de recursos que já são despendidos com a responsabilidade social de forma direta ou indiretamente. Na verdade, o projeto estará utilizando a capacidade de gestão empresarial, os recursos da responsabilidade social, contribuições diretas dos empregados e recursos de outras fontes possíveis, a exemplo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, subsídios e subvenções, que destinam recursos para projetos e programas sociais e de inclusão profissional, a exemplo da educação e capacitação.

O projeto de Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista objetiva promover educação de qualidade aos trabalhadores e dependentes como forma de reduzir a desigualdade educacional e prepará-los para o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, proporcionará às empresas formar sua mão de obra especializada do amanhã. Embora predomina a cultura no sentido de que a educação é dever do Estado, merece ser analisada sob a perspectiva da viabilidade econômica e financeira em confronto com os benefícios que podem ser agregados à empresa em médio e longo prazo, considerando que qualificação e capacitação profissional, estão entre os principais requisitos de sucesso de qualquer empreendimento empresarial. Vale dizer será um investimento para o sucesso da empresa e a dignidade do seu empregado.

Cabe ressaltar que a Lei 5.889/1973, ao normatizar o trabalho rural, preocupou-se com a educação dos filhos dos trabalhadores rurais, impondo ao empregador rural, que tivesse em sua propriedade mais de 50 famílias de trabalhadores, dispor de infraestrutura para oferecer, gratuitamente, educação primária aos filhos dos empregados; estabelecendo, ainda, que a cada grupo de 40 crianças, uma sala de aula (art. 16). Analogicamente, *mutatis mutandis*¹⁵³, o projeto de Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista caminha nessa trilha, trazendo para as empresas a responsabilidade de

¹⁵² *Turnover* significa “renovação” empregada para determinar a taxa média entre admissões e desligamentos em relação ao efetivo médio em uma empresa.

¹⁵³ *Mutatis mutandis* é uma expressão advinda do latim que significa “mudando o que tem de ser mudado”.

participar na fomentação da educação aos filhos de seus empregados, considerando que o Estado tem se mostrado ineficiente, especialmente em qualidade do ensino, e que são as empresas, as que mais necessitam de mãos de obra especializadas.

Cabe destacar que o Brasil é signatário, desde 1965, da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, assumindo o compromisso de formular e aplicar política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão. Também, assinou outros acordos internacionais relativos à discriminação social, como a Convenção nº 100 da OIT de 1951 - sobre Igualdade de Remuneração de Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor; Convenção nº. 169 da OIT sobre os Direitos dos Povos Indígenas e Tribais; e a Declaração de Princípios Fundamentais e de Direitos no Trabalho da OIT, de 1998; a Convenção da ONU de 1996 – sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e, de 1979 – Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Por sua vez, as empresas, cuja fonte de renda se baseia na produção, circulação e prestação de serviços decorrentes do trabalho humano, estão entre os principais promotores de oportunidades de emprego e renda. Exatamente, por oferecer as oportunidades e necessitarem de trabalhadores especializados, devem participar das políticas de educação como forma de incrementar o seu negócio. Ao mesmo tempo, incentivar e motivar seus empregados proporcionando-lhes o direito de sonhar com a inclusão profissional de seus filhos no mercado de trabalho através da educação de qualidade.

Por fim, enfatizar que a orientação da 92ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em 01/06/2004, reconhecendo a importância da educação para alcançar o pleno emprego, a erradicação da pobreza, a inclusão social e o crescimento econômico sustentado em uma economia globalizada, instou os empresários a assumir compromisso com a educação, proporcionando a formação de seus empregados. Portanto, eis aqui a consolidação do fundamento do que se propõe a Responsabilidade Social Empresarial Trabalhista, oferecer as condições materiais para o trabalhador empregado exercer sua cidadania e resgatar a dignidade como pessoa humana, em outras palavras, justiça social.

BIBLIOGRAFIA

- Alvim, A. (2006). *Função social da propriedade, publicado em Principais controvérsias no novo código civil: textos apresentados no II Simpósio Nacional de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva.
- Ashely P.A. (coord.). (2002). *Ética e Responsabilidade Social nos Negócios*. São Paulo: Saraiva.
- Baracho, J. A. O. (1997). *O Princípio de subsidiariedade: conceito e evolução*. Rio de Janeiro: Forense.
- Bernhoeft, R. (1987). *Responsabilidade Social- origens e perspectivas*. Revista Recursos Humanos e Sociedade, (3), 5-17.
- BILIO, R. L. (2012). *O Fundo de Amparo ao Trabalhador: a estruturação das políticas públicas de geração de trabalho, emprego e renda e a construção inacabada do sistema público de emprego*. p. 1-2. Net: <http://www.uff.br/trabalhonecessario/images/TN14/RafaelBilio.pdf>. (Acessado:14/4/2015)
- Bosi, A. (org.). (2003). *Cultura Brasileira - temas e situações*. (4ª ed.). São Paulo: Ática.
- Bowen, H. R. (1957). *Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cabanellas, G. (1959). *Derecho sindical e corporativo*. Buenos Aires: Biblioteca.
- Confederação Nacional da Indústria. (2012). *Responsabilidade social empresarial*. Brasília: CNI. Fonte: www.portaldaindustria.com.br/app/20121126163820439628a.pdf. (Acessado, 1/2/13)
- Canotilho, J. J. G. (1992). *Direito Constitucional*. Coimbra: Coimbra.
- Carrol, A. B. (1979). *A Three dimensional conceptual model of corporate performance*. (pp. 282). In: *Academy of Management Review* (pre-1986). Oxford. Oxford University Press
- Carvalho, José Murilo de. (2002) *Cidadania no Brasil. O longo Caminho*. (3ª ed.). Rio de Janeiro. Civilização Brasileira.
- Clève, C. M. (2003). A eficácia dos direitos fundamentais sociais. *Revista Crítica Jurídica*, (22), 17-29.
- Coelho, F. U. (2001). *Curso de direito comercial*. (Vol. 1, 15ª ed.) São Paulo: Saraiva.
- Comparato, F. K. (1996). *Função social da propriedade dos bens de produção*. (63ª ed.). São Paulo: Saraiva.

- Comparato, F. K. (1996). *Estado, empresa e função social*. (36ª ed.). São Paulo: Revista dos Tribunais.
- Comparato, F. K. (2007). *A afirmação histórica dos direitos humanos*. (5ª ed.). São Paulo: Saraiva.
- Delgado, M. G. (2002). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Didier, F. (2015). *Cláusula geral é uma espécie de texto normativo, cujo antecedente é composto por termos vagos e o consequente é indeterminado*. Fonte: <http://www.frediedidier.com.br/pdf/clausulas-gerais-processuais>. (Acessado em 20/9/2015).
- Espíndola, R. S. (2000). *Conceito de Princípios Constitucionais*. Belo Horizonte: Inédita.
- Ferrari, I., Nascimento, A. M., & Martins Filho, I. G. S. (1998). *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr.
- Martins Filho, I. G. (2005). *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Garcia, J. (2004). O negócio do social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. (Col. Passo a Passo nº 40)
- Giglio, W. (2007). *Direito processual do trabalho*. (16ª ed.). São Paulo: Saraiva.
- Gomes, O., & Gottschalk, (1998). E. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense.
- Grau, E. R. (1997). *A ordem Econômica na Constituição de 1988*. (3ª ed.). São Paulo: Malheiros.
- Herkenhoff, J. B. (2002). *Gênese dos direitos humanos*. (2ª ed.). São Paulo: Aparecida Santuário.
- Huberman, L. (1986). *História da riqueza do homem*. (21ª ed.). Rio de Janeiro: Guanabara.
- Lewls, S. (2003). Reputation and corporate responsibility. *Journal of Communication Management*, 7(40), 356.
- Lima Junior, J. B. (2011). *Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais*. Rio de Janeiro: Renovar.
- Lima, F.M.M. (1997). *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 2ª ed., São Paulo: LTr.

- Lima, F.M.M. (2001). *O Resgate dos Valores na Interpretação Constitucional: por uma hermenêutica reabilitadora do homem como “ser-moralmente-melhor”*. Fortaleza: ABC
- Lima, F.M.M. (2015). *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 4ª ed., São Paulo: LTr.
- Lumia, G. (2003). *Elementos de teoria e ideologia do direito* (Tradução: Denise Agostinetti). São Paulo: Martins Fontes.
- Karkotli, G., & Aragão, S. (2004). *Responsabilidade Social: uma contribuição à gestão transformadora das organizações*. Petrópolis-RJ: Vozes.
- Kheith, D. (1967). *Understanding the Social Responsibility Puzzle, Business Horizon*. New York: McGraw-Hill.
- Marcondes, S. (1970). *Problemas de Direito Mercantil*. São Paulo: Max Limonad.
- Marques, C. L. (1998). A Crise Científica do Direito na Pós-Modernidade e seus Reflexos na Pesquisa. *Revista Arquivos do Ministério da Justiça*, 189, 91.
- Delgado, M. G. (2006). *Curso de Direito do Trabalho*. (5ª. ed.). São Paulo: LTr.
- Martins, S. P. (2004). *Flexibilização das condições de trabalho*. (3ª. ed.). São Paulo: Atlas.
- Mattar, H (2001). *Os Novos Desafios da Responsabilidade Social Empresarial*. São Paulo: Ethos.
- Mello João, R. T. (2003). *Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Melo Neto, F., & Froes, C. (1999). *Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Mifano, G. (2002). *A crise mundial de confiança nas empresas: uma questão de Responsabilidade Social*. Evento da Bolsa de Valores de São Paulo, 14/8/2002. Fonte: [http://www.ethos.org.br/docs/conceito_praticas/publicações/ Debates/](http://www.ethos.org.br/docs/conceito_praticas/publicações/Debates/). (Acessado: 1/8/2013).
- Mioto, R. (2014). Abismo na educação ainda separa Brasil e países ricos. *Folha de São Paulo on-line*. Fonte: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/06/1467673-abismo-na-educacao-ainda-separa-brasil-e-paises-ricos.shtml>. (Acessado em 20/6/2015).
- Miranda, J. (2008). *Manual de Direito constitucional*. (Tomo IV, 30ª ed.). São Paulo: Malheiros.
- Mota, D. (1997). *Formação e Trabalho*. Rio de Janeiro: SENAC

- Nascimento, A. M. (2000). *Compêndio de direito sindical*. São Paulo. LTr.
- Pessoa, E. A. (jun. 2011). *A Constituição Federal e os Direitos Sociais Básicos ao Cidadão Brasileiro*. Âmbito Jurídico, XIV, (89). Fonte: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_art.s_leitura&art_id=9623. (Acessado em 20/6/2015).
- Pessoa, V. D. (2004). *O Convênio Bacen-jud e o Princípio da razoabilidade*. LEX Jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, 185, 4.
- Pinto, J. A. R. (1995). *Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*. (2ª ed.). São Paulo: LTr.
- Popp, C. (2001). *Responsabilidade civil pré-negocial: o rompimento das tratativas*. Curitiba: Juruá.
- Popp, C. (2004). *Considerações sobre a boa-fé objetiva no direito civil vigente: efetividade, relações empresariais e pós-modernidade*. pp.125. In: J. Gevaerd. *Direito empresarial e cidadania: questões contemporâneas*. Curitiba: Juruá.
- Possidonio, A. (2002). *Direito do trabalho e direito fundamentais*. São Paulo: LTr.
- Olea, M. A. (1997). *Introdução ao Direito do Trabalho*. Curitiba: Genesis.
- Ortiz, R (1991). *A Moderna Tradição Brasileira: cultura brasileira e Indústria Cultural*. (3ª ed.). São Paulo: Brasiliense.
- Reale, M. (1980). *Lições preliminares de direito*. São Paulo: Saraiva.
- Requião, Rubens. (2015). *Curso de Direito Comercial*. (Vol. 1. 34ª ed.). São Paulo: Saraiva.
- Resende, V. L. P. (2006). *Os direitos sociais como cláusulas pétreas na Constituição Federal de 1988*. (Mestrado). Osasco-SP: Centro Universitário Fieo.
- Rodrigues, A.P. (2000). *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr.
- Rodrigues, S. (2004). *Direito Civil 3: dos contratos e das declarações unilaterais da vontade*. (30ª ed.). São Paulo: Saraiva.
- Sarlet, I. W. (2007). *A eficácia dos direitos fundamentais*. (8ª ed.). Porto Alegre. Livraria do Advogado.
- Sasso, S. D. (2014). *Administração, Gestão de Negócios, Empreendedorismo*. Acessível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/administradores-e-empresarios-educacao-empresarial-e-profissional/20434>. (Acessado em 20/5/2015).

- Silva, J. A. (2001). *Curso de direito constitucional positivo*. (20ª ed.). São Paulo: Malheiros.
- Silva Neto, M. J. (1999). *O princípio da máxima efetividade e a interpretação constitucional*. São Paulo: LTr.
- Tenório, F. G. (2006). *Responsabilidade social empresarial: teoria e prática*. (2ª ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Tullio, A. (1969). *Problemas das Sociedades Anônimas e Direito Comparado*. São Paulo: Saraiva.
- Vianna, S., Süsssekind, A., & Teixeira Filho, J. L. (1997) *Instituições de direito do trabalho*. (17ª. ed.). (vol. I). São Paulo, LTr.
- Viana, M. T. (1997). *Salário. Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. (vol.. 2. 3ª ed.). São Paulo: LTr.
- Zenisek, T. J. (2004). *Responsabilidade Social em Pequenas e Médias Empresas. Administração*. (vol. 24). São Paulo: LTr.