

**DEMOCRACIA E RELAÇÃO DE
EMPREGO: RESPONSABILIDADE
SOCIAL DA EMPRESA**

*Paulo Eduardo Vieira de Oliveira**

RESUMO: Dentro da temática da aplicação da democracia sob as vertentes política, econômica, social e cultural, há o desenvolvimento desta dentro da esfera laboral. Os conceitos de democracia, relação de emprego e responsabilidade social da empresa, embora em um primeiro momento pareçam desconectados, são entrelaçados quando se vislumbra a aplicabilidade da democracia dentro da empresa. Para que um Estado seja efetivamente Democrático de Direito, deve haver a aplicação da democracia sob diversas esferas, inclusive a laboral. Assim, o presente artigo busca, por meio de revisão bibliográfica, apresentar os conceitos de democracia e responsabilidade social da empresa, demonstrando sua aplicabilidade na relação empregado x empregador, e apresentando respostas acerca do questionamento proposto.

PALAVRAS-CHAVE: Democracia; Responsabilidade Social; Democracia Laboral; Direito do Trabalho.

ABSTRACT: *Within the thematic of the application of the democracy under the political, economic, social and cultural slopes, there is the development of the same within the labor sphere.*

The concepts of democracy, employment relationship and social responsibility of the company, although at first seem

disconnected, intertwine when one sees the applicability of democracy within the company. A State to be effectively democratic in law, there must be the application of democracy under various spheres, including labor. Thus, this article seeks, through a bibliographical review, to present the concepts of democracy and social responsibility of the company, demonstrating the applicability of the same in the relation employee x employer, presenting answers about the proposed questioning.

KEYWORDS: *Democracy; Social Responsibility; Labor Democracy; Labor Law.*

1. INTRODUÇÃO

Mais que uma abstrata sintonia, o Direito do Trabalho deve ter como diretriz primeira editar normas que a) preservem os direitos humanos; b) não permitam que distorções do regime capitalista “real” de produção firam estes direitos, tratando o trabalho como mercadoria. Nesse sentido, a existência da democracia se mostra fundamental para cumprir essa diretriz.

Em todos os doutrinadores que dissertam sobre democracia, há consenso de que esta não pode ser meramente formal, e de que uma democracia substancial não merece o nome e nem

* Juiz do Trabalho Titular da Vara de Cajamar, atualmente convocado no TRT da 2ª Região; Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo –

FADUSP; Professor do Programa de Mestrado e de Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM. Professor da Faculdade de Direito Padre Anchieta de Jundiaí/SP.

subsiste se todos as instituições governamentais ou não governamentais que nela existem não forem, também, formal e substancialmente democráticas.

Não se pode deixar de abordar uma questão relevante sobre a possibilidade de transferir-se para o interior da empresa o conceito de democracia, que é essencialmente político. A democracia política tem em seu contexto global uma distribuição de poderes (legislativo, executivo, judiciário) que a empresa não tem em seu interior.

Seria, assim, a democratização da empresa compatível com o poder diretivo do empregador, em suas funções de organização, de controle e de disciplinar? Teria o empregador obrigação de submeter decisões complexas à aprovação de seus empregados?

A direção da empresa comporta o máximo de unidade, autoridade e liberdade para atender com presteza a conjuntura econômica. Isso posto, pergunta-se: como compatibilizar estes requisitos com uma democratização sem quebrar a unidade, a autoridade e a liberdade discricionária do empreendedor? Qual a responsabilidade social da empresa? Para responder tais questionamentos, visando a uma melhor

abordagem do tema, utilizar-se-á o método analítico-dedutivo, partindo da pesquisa bibliográfica como técnica de pesquisa.

2. DEMOCRACIA E RELAÇÃO DE EMPREGO

As indagações supra eram intransponíveis no contexto dos governos absolutos do passado e dos totalitários de sempre. As objeções que se possam fazer a uma resposta afirmativa às indagações sugeridas acima, partindo do pressuposto da eficiência capitalista, esquecem que o regime democrático não é o da desordem, em que cada um faz o que quer sem respeitar direitos alheios e sem submeter os interesses individuais ao bem da comunidade.

Não se trata de qualquer tentativa de fazer desaparecer o aspecto conflitual que as relações de trabalho têm no plano individual e coletivo, ou de negar que os direitos trabalhistas no passado e no presente foram (e serão) conquistas dos trabalhadores. Há que se considerar que depois de conquistadas, as reivindicações trabalhistas acabaram apontando os benefícios que eles propiciaram à empresa. Basta um exemplo: a redução progressiva da

jornada de trabalho pleiteada pelos movimentos operários sempre encontrou oposição ancorada em argumentos econômicos, mas hoje há consenso de que ela atende a interesses individuais, familiares e sociais, beneficiando, dessa maneira, também os interesses da empresa.

Octavio Bueno Magano, dissertando sobre a evolução da empresa, fez algumas observações que merecem referência a respeito da evolução por que ela passou desde o modelo liberal até os dias atuais. Ele atribui a modificação apontada a três fatores: a) a dissociação entre propriedade e controle; b) o crescente poderio dos trabalhadores; c) o intervencionismo estatal.

Embora longa a passagem, o que MAGANO, 1981, p. 58 afirma sobre o crescente poderio dos trabalhadores, merece ser transcrito:

Outro fator a ser considerado corresponde ao crescente poderio dos trabalhadores, que os têm conduzido à participação cada vez mais intensa na vida da empresa. Esta participação se divide em participação nos lucros e em co-gestão, constituindo manifestações concretas da última à organização de delegados de pessoal; de comissões internas; de legados sindicais e de representação de trabalhadores em órgãos de administração. Essas múltiplas participações têm alterado a estrutura da empresa. Na concepção clássica esta se compõe de um empresário, responsável pelo seu governo; de

colaboradores, a ele subordinados; da atividade exercida pelo empresário, com a referida colaboração; da finalidade a ser alcançada, a saber, a obtenção de lucros; do patrimônio, que serve de instrumento ao exercício da atividade. Na atualidade, vários dos elementos componentes da estrutura empresarial estão se metatransformando.

Assim, com a implantação, nas empresas, dos delegados de pessoal, das comissões internas, dos delegados sindicais e dos representantes junto aos órgãos de administração, já não se pode mais dizer que o empresário é o único responsável pelo governo da empresa, dividindo-se, ao contrário, a sua responsabilidade com os diversos órgãos de representação laboral acima indicados. Por outro lado, a crescente participação dos trabalhadores na administração da empresa, pulverizando o poder hierárquico daquele, adelgaça o vínculo de subordinação destes.

Mais e mais deixam os trabalhadores de figurar apenas como subordinados do empresário para atuarem como participantes de uma comunidade. Isto se dá na elaboração do regimento interno; na deliberação sobre a admissão ou dispensa de trabalhadores; na gestão de obras sociais; no acesso a informações; na ocupação de espaços físicos; na própria elaboração de diretrizes a serem adotadas. (MAGANO, 1981, p.60)

As reivindicações e lutas dos trabalhadores ocorridas no decorrer dos tempos levaram a uma mudança nas estruturas da própria empresa, ou ao menos, uma mudança no que se refere ao fato de que as decisões na empresa não podem ser adotadas unilateralmente pelo empresário, mas têm que ser compartilhadas com os trabalhadores que, sociologicamente, integram a comunidade em que ela consiste. Pode-se dizer, pois, com certeza, que as modificações apontadas revelam uma lenta, ainda que parcial, democratização da empresa. Como se vê, a própria

história da empresa demonstra a possibilidade de ela ser democrática, como exigência por ser instituição integrada no Estado Democrático de Direito (MESQUISTA, 1991, p.54)

Nas suas várias modalidades, essa democratização representa uma divisão do poder no âmbito da empresa, que não é mais exercido apenas pelos proprietários ou acionistas da sociedade respectiva, nem exclusivamente pelos administradores escolhidos pelos últimos, senão também pelos empregados que nela trabalham. (GRAU, 1981)

Nesse sentido HUECK; NIPPERDEY, 1963, p.73. afirmam:

No modelo da economia clássica o empresário, possuindo a propriedade e o controle da empresa, atuava como se fosse um soberano. Fazia-a funcionar para a satisfação exclusiva de seus interesses. No modelo de economia dualista, predominantemente nos dias atuais, a empresa funciona para a satisfação de múltiplos interesses: dos proprietários, dos administradores, dos empregados e da comunidade em que se mostra integrada. Converteu-se, portanto, num organismo cujo funcionamento não se subordina mais aos caprichos de proprietários, senão às adstringências de esquemas previamente idealizados.

A ingerência dessas abordagens na empresa conduziu à ideia de que a empresa tem uma função social, tema analisado a seguir.

2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

A responsabilidade social da empresa tem sido tema abordado há muitos anos em outros países. No Brasil, a temática desenvolveu-se a partir dos anos sessenta e mais intensamente nos últimos anos.¹ Aqui se atém para o do contexto político e social da Carta Magna, que elenca a livre iniciativa e valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, Inc. IV), a propriedade privada e a função social da propriedade como dois princípios da atividade econômica (artigos 170, incisos II e III).

Em correta interpretação da Constituição, a função social da propriedade compreende, também a da propriedade dos bens de produção, como explica José Afonso da Silva, para o qual “tanto vale falar de função social da empresa dos bens de produção, como de função social da empresa, como função social do poder econômico” (SILVA, 2006, p.168).

¹ Há uma mobilização de entidades pleiteando que se adote no Brasil, como há em outros países, a obrigação das empresas publicarem anualmente o Balanço Social: um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e

ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa.

Ainda no mesmo sentido, o jurista Eros Grau:

A propriedade sobre a qual em maior intensidade refletem os efeitos do princípio é justamente a propriedade dinâmica dos bens de produção. Na verdade ao nos referirmos a função social dos bens de produção em dinamismo, estamos a aludir a função social da empresa. (GRAU, 1981b)

Mas em que consiste, concretamente, a “responsabilidade social das empresas”? Para uma resposta, impõe-se, inicialmente, apresentar a conceituação da responsabilidade social da empresa adotando a que é oferecida pelo “Livro Verde” da União Europeia:

A maioria das definições de responsabilidade social das empresas entende-a como a integração voluntária por parte das empresas e das preocupações sociais e meio-ambientais em suas operações e relação com os interlocutores. Ser socialmente responsável não significa somente cumprir plenamente as obrigações jurídicas, mas também, ir além de seu cumprimento, investindo “mais” no capital humano e nas relações com os interlocutores. Não obstante, a responsabilidade social das empresas não deve considerar-se substitutiva da

regulamentação ou legislação sobre direitos sociais e normas ambientais, nem permite passar por alto a elaboração de novas normas apropriadas.²

Como se vê, não se trata de desresponsabilizar o Estado, nem se trata de “desonerar o capital”; pelo contrário, exige-se que este corresponda ao espaço que lhe é dado, utilizando bens e serviços da comunidade para gerenciar seu negócio e obter lucros.

O campo de atuação da responsabilidade é bastante amplo. O Instituto Ethos – Empresas e Responsabilidade Social – elenca os seguintes itens para medir o grau de responsabilidade social de uma empresa: a) valores e transparência (código de ética); b) meio ambiente (gerenciamento dos impactos sobre o ciclo de vida, dos produtos e serviços); c) relação com fornecedores (critérios na seleção de fornecedores); d) consumidores (dimensão educativa na publicidade); e) comunidade (apoio ao trabalho voluntário); f) governo e sociedade (participação em projetos sociais); g) público interno (interlocução com os sindicatos, gestão participativa nos resultados, valorização da diversidade, segurança e saúde do trabalho).

² Livro Verde da União Europeia sobre Responsabilidade Social das Empresas, cuja função é fomentar um marco europeu para a

responsabilidade social das empresas. Adotado pela 11ª Conferência Bienal da IAVE, em Paris, 1990

(CORULLON; MEDEIROS FILHO, 2002, p.85)

Distinguem-se hoje duas atuações da empresa socialmente responsável: público externo e público interno (letra “e” supra). Apenas deste último se ocupa este trabalho, para indagar como as empresas socialmente responsáveis se apresentam como tais e de que forma se associam a entidades que as congregam, cumprem a obrigação assumida de se comportarem internamente como democratas.

Seria sumamente desejável a filiação ao Pacto Global (com seção no Brasil),³ que enfatiza o compromisso pela observância das Convenções Internacionais de Direitos Humanos. Obviamente as empresas se obrigam – de boa fé – a observar as normas legais que regem a relação de emprego nos âmbitos dos direitos individual e coletivo, e como partes nas ações judiciais ocorrentes.

Os autores que abordam a matéria apontam alguns temas que merecem especial menção: a) absoluta prioridade às normas de ordem pública, tais como as referentes à saúde ocupacional; b) investimentos no bem

estar dos empregados e de seus familiares; c) capacitação profissional dos empregados, especialmente dos jovens; d) servir-se apenas de terceirizações lícitas com apoio aos empregados terceirizados; e) não praticar nem permitir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais relacionada a motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social; f) não tolerar na cadeia produtiva dos fornecedores utilização de trabalho infantil ou escravo; g) não praticar ações antissindiciais.

Indubitavelmente a empresa socialmente responsável cria um clima propício para que a relação de emprego seja democrática e, conseqüentemente, respeitosa aos direitos humanos.

3. DIREITOS GARANTIDOS

Nesse sentido, são relevantes os seguintes pontos a seguir enumerados:

a) direito ao trabalho;

³ Pacto global é uma iniciativa proposta pela Organização das Nações Unidas – ONU – para encorajar empresas a adotar políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade. Esse pacto pretende promover um diálogo entre empresas, organizações das

nações unidas, sindicatos, organizações não-governamentais e demais parceiros, para o desenvolvimento de um mercado global mais inclusivo e sustentável, uma vez que a ideia é conseguir dar uma dimensão social à globalização.

- b) direito de acesso ao trabalho decente;
- c) direito de progressão no trabalho (profissionalização); e
- d) liberdades públicas.

3.1 DIREITO AO TRABALHO

O direito de trabalhar deve ser entendido não só como meio de assegurar a própria subsistência do trabalhador e de seu núcleo familiar, como, também, de ter acesso a outros bens, tais como a educação, escola, a cultura, o lazer, a saúde. É um direito público subjetivo, e o cidadão pode exigir do Estado políticas públicas que concretizem a oportunidade de trabalho para todos e não apenas para alguns.

Há dever de trabalhar porque todo trabalho humano é desde o início e por definição um fato coletivo, sendo a cooperação a sua nota característica e essencial. Uns dependem dos outros, as tarefas se realizam através de um mosaico, fragmentário a princípio. Esta dependência pode ser direta ou indireta, mas todos se encontram no mesmo estado de precisão de trabalho alheio, levado a efeito em outros lugares e em outros tempos”. (MORAES FILHO, 2008, p. 76)

É juridicamente “vadio” todo adulto que tem condições de trabalhar e

não o faz. O vadio é um parasita e a vadiagem é tanto mais grave quando se sabe que o trabalho direta ou indiretamente é sustentáculo da seguridade e previdência social de que ele se beneficia.

O trabalho é incontestavelmente valor, mas não é único valor, portanto, devem ser resguardados os direitos de não trabalhar, ou seja, dedicar-se ao descanso, não somente para recompor-se, mas, sobretudo, para dedicar-se à cultura, ao lazer, à convivência familiar e social.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior, analisando o tema do direito à “desconexão” do trabalho, assim preceitua:

Na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o chamado “mundo do trabalho”.

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Mas esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”.

A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que

tem como traço marcante a inquietação com o desemprego.

A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe *Domenico de Masi*.

Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho...

Não é simples essa tarefa, na medida que remexe com conceitos jurídicos e culturais que estão há muito arraigados à nossa tradição. Fruto de uma concepção formada na sociedade dita industrial, embora, filosoficamente já se diga que estamos na era pós-industrial, o trabalho aparece como identificador da própria condição humana. Como diria o cantor Fagner: "... e sem o seu trabalho, o homem não tem honra ...". Durante muito tempo, portar a Carteira de Trabalho era a demonstração cívica de não ser um "vagabundo", o que embora não fosse um crime, já era suficiente para marginalizar a pessoa. Mesmo nos dias atuais, que se notabiliza pelo desmantelamento da ordem produtiva capitalista, ou pela desordem provocada pela nova ideologia econômica mundial, que se convencionou chamar de neoliberalismo, que se funda na ideia do desmanche do Welfare State e no abandono da rede de segurança proporcionada pelo mundo do trabalho, gerando, como resultado, o desemprego em massa (ou estrutural, como preferem alguns), situação esta que se potencializa pela reforma da concepção produtiva, isto é, abandono do modelo fordista de produção, que tinha como linha de conduta a noção da inclusão social, passando-se ao modelo que se baseia na pulverização das fábricas, gerando, por consequência, o quase abandono do contrato de trabalho com plenos direitos e do contrato à vida, forçando o advento de contratos de trabalho precários e o aumento da prestação de serviços por trabalhadores "autônomos" ou "independentes", mesmo nesses dias, em que o fato de não possuir uma Carteira de Trabalho assinada passa a ser até normal, não ter uma ocupação, um trabalho, seja lá qual for, ainda agride os membros da sociedade, sociedade esta que, queira-se ou não, tem como fundamento o contrato social, que, por sua vez, apoia-se na ideia da divisão do trabalho.

O trabalho, mesmo com todo o quadro que se desenha no mundo do trabalho e que nega por si só o seu valor (e a prova disso é a constante diminuição dos níveis salariais), ainda é extremamente significativo para as pessoas, a ponto de se manter uma postura social discriminatória com relação a quem não trabalha, mesmo sabendo-se, como se sabe, das extremas dificuldades para encontrar uma ocupação. Por isto, nos vemos forçados ao trabalho até mesmo para não sermos discriminados pela sociedade. Uma sociedade que ao mesmo tempo, sob este aspecto, é extremamente hipócrita, pois que no fundo o que todo mundo quer mesmo é ficar rico sem trabalhar ou mesmo ficar rico trabalhando, mas almejando parar de trabalhar o quanto antes. Como diria o Barão de Itararé, “O trabalho enobrece o homem, mas depois que o homem se sente nobre não quer mais trabalhar”.

De todo modo, impera, culturalmente, a ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a

tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o homem.

É preciso que reflitamos sobre isto, sob o prisma daquilo que nos interessa particularmente, mas também, como profissionais ligados ao direito do trabalho, que levemos a efeito estas preocupações sob a perspectiva da proteção da vida privada e a saúde do trabalhador, que é tão cidadão quanto nós, e também sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização e à ampliação do mercado de trabalho, pois que vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, pois que não deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade social que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade. (...)

É por isto que a desconexão do trabalho, uma vez exercida em sua plenitude, permite que retornemos ao trabalho com maior sensibilidade, valendo destacar que mesmo ao direito uma certa dose de sentimento, de amor, que no caso do direito do trabalho pode ser qualificado como amor ao próximo, é sempre muito bem-vinda.

Em suma, o tema aqui sugerido pretende pôr em discussão — para buscar uma resposta jurídica que lhe seja adequada — o grande paradoxo do mundo do trabalho moderno, que nos desafia, diariamente, e que assim se enuncia: enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está se matando de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho! (SOUTO MAIOR, 2006)

3.2 DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO DECENTE

Há reiteradas declarações universais que indicam, dentre os direitos humanos, o de trabalhar, ou seja, o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito. Não, portanto, qualquer trabalho que possa afetar os direitos da pessoa humana (o que se dá com trabalho escravo e degradante), mas um trabalho decente, como tem reiterado a OIT nestes termos:

Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da 'Agenda do Trabalho Decente' são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998. (OIT, 1998)

Assim concebida, a noção de trabalho decente resume as aspirações dos seres humanos no trabalho.

3.3 DIREITO DE PROGRESSÃO NO TRABALHO (PROFISSIONALIZAÇÃO)

Vinculado ao direito ao trabalho há o da profissionalização. Já no Preâmbulo do Tratado XIII da Declaração de Versalhes comparece o dever dos Estados “organizarem” o ensino profissional e técnico. Nesse mesmo sentido, várias declarações universais sobre direitos humanos enfatizam o direito à profissionalização e o Pacto Econômico Social e Cultural (art. 62), supra citado, dispõe sobre o dever de “incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais”.

Quando o art. 227 da Constituição Federal ordena que seja assegurada a profissionalização do adolescente, ele está, apenas, enfatizando a prioridade que é especialmente relevante para o adolescente, sem deixar de ser um dever do Estado, via políticas públicas, de

propiciar profissionalização a todos os cidadãos.

Na atual conjuntura a falta de qualificação profissional tem sido um gargalo que impede de trabalhar grande número de adultos e adolescentes, chegando-se a uma situação paradoxal: excesso de mão de obra profissionalmente desqualificada e oferta de emprego sem possibilidade de ser atendida.

3.4 LIBERDADES PUBLICAS

Também são pressupostos do direito fundamental à democracia os deveres e a garantia dos direitos individuais e coletivos explicitados no art. 5º da Constituição Federal, entre outros:

- a) igualdade de direitos e obrigações do homem e da mulher;
- b) não submissão a tratamento desumano e degradante;
- c) livre manifestação do pensamento;
- d) inviolabilidade de consciência e da crença ou descrença;
- e) inviolabilidade da intimidade, da vida privada,

da honra, da imagem com indenização por dano moral.

- f) inviolabilidade da correspondência, das comunicações telegráficas (hoje das comunicações via internet) e da moradia;
- g) direito à informação;
- h) respeito pelo direito adquirido, ato jurídico perfeito e a coisa julgada;
- i) liberdade de associação;
- j) igualdade perante a lei;
- k) inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade desde que esta atenda a sua função social.

A doutrina costuma afirmar, com razão, que o conteúdo do referido artigo prescreve as liberdades públicas e visa a resguardar o cidadão face ao Estado. Pode-se, todavia, afirmar que têm plena aplicação quando o trabalho é executado em condições de poder (mando) e de subordinação.

A doutrina e as decisões judiciais, com razão, veem na garantia de igualdade de direitos e obrigações um comando contra quaisquer discriminações, merecendo especial menção as sempre reiteradas pelas

Declarações Internacionais de direitos humanos, ou seja, as que implicam distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

A enumeração apontada pelas Declarações de Direitos Humanos emprega dois termos: “distinção de qualquer espécie” ou ainda “qualquer outra condição”, deixando a entender que a enumeração dada não é taxativa.

De fato, com o correr dos tempos ou se explicitaram direitos expressos de modo genérico (por exemplo, a discriminação contra a mulher grávida) ou se acrescentaram outras modalidades (portador de HIV/AIDS, migrante, etc.).

A Convenção 111 da OIT sobre Discriminação (emprego e profissão), 1958, apresenta o conceito de discriminação, apontando no item 2º quando pode haver tratamento diferenciado:

Para os fins da presente Convenção, o termo ‘discriminação’ compreende:

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

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

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

(3) Para fins da presente Convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também às condições de emprego. (OIT, 1958)

Pode-se, todavia, ir mais além e afirmar que a proibição à discriminação deve ser tida como um dos fundamentos da relação de emprego.

Neste sentido assevera, com razão, SILVA, 2010, p.75, afirmando o seguinte:

Se o direito fundamental teve a preocupação de elevar a proibição da discriminação a um nível tão elevado de proteção dentro do direito internacional dos direitos humanos, tal posicionamento teve reflexos importantes nos ordenamentos internos do período após a Segunda Grande Guerra. A proibição da discriminação é considerada como norma fundamental na maioria dos ordenamentos jurídicos vigentes no planeta.

Como era de se esperar, a proibição de toda discriminação aparece

como direito fundamental em várias passagens da Constituição Federal e da legislação ordinária, referindo-se a vários ramos do direito.

Como nas relações de emprego há maior possibilidade de ocorrer discriminação em todas suas modalidades, é compreensível e justificável a ênfase que as normas dão a tais tipos de relações, em sintonia com o que dispõe a ratificada Convenção 111 da OIT supra citada.

4. AÇÕES AFIRMATIVAS

Tema vinculado à proibição de não discriminação diz respeito às ações afirmativas, assim definidas pelo “Grupo de Trabalho Interdisciplinar” criado pelo Governo em 1995 (BRASIL, 1995) para esse fim: são medidas especiais e temporárias, tomadas ou determinadas pelo estado, espontânea ou compulsoriamente, com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros. Portanto, as ações afirmativas visam combater os

efeitos acumulados em virtude das discriminações ocorridas no passado.

À conceituação supra, no entanto, deve-se acrescentar a noção de que não é a via pública a única fonte das ações afirmativas, porque entidades podem adotar (e de fato adotam), internamente em seus regimentos, ações afirmativas relativas às mais diversas situações. Várias universidades particulares, por exemplo, adotam em seus regimentos internos medidas de ações afirmativas.

Quanto à admissão da figura de “ações afirmativas”, há consenso em serem admitidas, ocorrendo algumas contestações que afirmam, por exemplo, que elas contrariam o texto constitucional que dispõe que todos são iguais perante a lei. Esquece-se que toda norma jurídica indica um “dever ser”. A leitura interpretativa correta é a de que há um comando implícito constitucional, estipulando a obrigação do Estado em adotar políticas públicas que visem suplantando o conceito de uma igualdade puramente formal.

Em vários passos, na própria Carta Magna e na legislação ordinária, existem dispositivos concernentes não só a um tratamento diferenciado (por exemplo prioridade absoluta na garantia dos direitos dos adolescentes, art. 227 da

C.F), mas também comandos para adoção de ações afirmativas. Entre outros dispositivos, podem ser citados: proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei (C.F. art.7º, Inc. XX); reserva de cotas percentual dos cargos e empregos públicos para portadores de deficiência (C.F. art. 37, Inc. VIII); obrigação das empresas com mais de cem empregados admitirem, em percentual definido, pessoas portadoras de deficiência (Art. 93 da Lei 8.213/1991).

CONCLUSÃO

A democracia não deve ser aplicada apenas em seu viés político, devendo ser observada sob outras vertentes, tais como econômica, social e cultural. É nesse sentido que se desenvolve a democracia dentro das relações de trabalho. Muito além da antiga aceção de que democracia é o meio pelo qual o povo elege seus representantes políticos, na contemporaneidade, esta deve ser vista como forma de organização da sociedade e do estado, que implica a existência de uma efetiva participação dos cidadãos nas decisões das instâncias do poder ou nos próprios órgãos de poder, devendo

ocorrer o mesmo nos contratos de trabalho entre empregados e empregadores.

O questionamento acerca da possibilidade da compatibilidade da democratização da empresa com o poder diretivo do empregador em suas funções de organização, de controle e de disciplina, bem como sobre a obrigação do empregador de submeter decisões complexas à aprovação de seus empregados, são esclarecidas neste cenário.

A problematização acerca da compatibilidade da democratização com a unidade, a autoridade e a liberdade discricionária do empreendedor também pode ser respondida na mesma linha, uma vez que o empregador é soberano para ditar as regras dentro da empresa, mas pode fazê-lo de forma democrática, ouvindo seus empregados e distribuindo atribuições entre esses, de forma que todos participem da gestão empresarial, visando ao bem comum, devendo sempre ter em mente, contudo, que o regime democrático não é o da desordem onde cada um faz o que quer sem respeitar direitos alheios.

A inserção da democracia dentro da relação laboral não objetiva a retirada do aspecto conflitual próprio da relação de trabalho, mas busca seu

aprimoramento.

No que tange a resposta acerca do questionamento do que é a responsabilidade social da empresa, como já descrito alhures, esta não deve ser vislumbrada apenas como o cumprimento das legislações vigentes, mas deve se preocupar, principalmente, na criação de um ambiente de trabalho democrático.

Ante as conclusões apresentadas neste breve estudo, tem-se que a democracia brasileira, no que concerne à relação de emprego, deve aperfeiçoar-se e enfrentar os desafios e embates contemporâneos, a fim de que haja a efetivação de seus direitos, pois somente assim, com a participação do povo em todas as esferas, haverá um Estado efetivamente Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Decreto de 20 de novembro de 1995**. Institui Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de desenvolver políticas para a valorização da População Negra, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/Anterior%20a%202000/1995/Dnn3531.htm>. Acesso em: 11.mar.2019.
- CORULLON, Mônica Beatriz Galiano; MEDEIROS FILHO, Banabé. **Voluntariado na Empresa**. São Paulo: Fundação Peirópolis, 2002.
- GRAU, Eros Roberto. **Elementos de Direito Econômico**, 1981a apud SILVA, José Afonso da. “Curso de Direito Constitucional Positivo”, 23ª edição, São Paulo, 2006. Malheiros Editores Ltda, p. 794.
- GRAU, Eros Roberto. **Elementos de Direito Econômico**. Revista dos Tribunais, p. 87-93, São Paulo, 1981b.
- HUECK, Alfred; NIPOERDEY, H.C. **Compendio de Derecho de Trabajo** in Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
- MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Individual, vol, II, São Paulo: LTr, 1981.
- MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1991.
- MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 6ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

OIT. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

1998. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm>.
Acesso em 19.fev.2019.

_____. **Discriminação em matéria de emprego ou ocupação** (Convenção n.

111). 1958. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>.
Acesso em: 11.mar.2019.

SILVA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho.** 2010. 389f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 23ª edição, São Paulo, 2006. Malheiros Editores Ltda, p. 168.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho.** Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, v.1, p.91 - 115, 2006.