

**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFS**

**EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS  
REFLEXOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**CRISTHIAN MAGNUS DE MARCO**

**CARLOS AUGUSTO ALCÂNTARA MACHADO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

E278

Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;

Coordenadores: Carlos Augusto Alcântara Machado, Clóvis Marinho de Barros Falcão, Cristhian Magnus De Marco– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-055-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34

---



**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS**  
**EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NAS**  
**RELAÇÕES SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

## **Apresentação**

### APRESENTAÇÃO

É com grande alegria e satisfação, honrados mesmo, que apresentamos à comunidade acadêmica esta obra coletiva, composta por 26 (vinte e seis) artigos defendidos após prévia, rigorosa e disputada seleção no Grupo de Trabalho (GT) intitulado Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais durante o sempre esperado Encontro Nacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito). Já sua vigésima quarta edição, o prestigiado evento, que compõe o calendário jurídico nacional, foi constituído de 44 (quarenta e quatro) Grupos de Trabalho e desenvolveu-se entre os dias 03 e 06 de junho de 2015, na Universidade Federal de Sergipe (UFS), em Aracaju (SE). Teve como tema central DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do milênio. Consoante destacado no texto de apresentação do evento e veiculado na página web do CONPEDI, buscou-se com tal temática revelar a dimensão do desafio que as diversas linhas de investigação do Direito enfrentam nos dias atuais, considerando a complexidade do processo de globalização. Assim ocorreu, de fato.

Os artigos que compõem a presente coletânea possuem grande relevância, pois fruto do desenvolvimento da pesquisa do Direito no Brasil; demonstram rigor técnico, originalidade, além de relacionar os desafios constitucionais para o desenvolvimento da cidadania nas décadas iniciais do milênio.

Entre os temas tratados na obra ora apresentada, particularmente com foco no Direito Constitucional e no Direito Internacional, evidencia-se a preocupação dos autores com a dignidade humana nas relações de trabalho e com os direitos humanos fundamentais do trabalhador em especial. Não menos importantes foram os trabalhos que enfrentam os limites do capitalismo, a função social da empresa, a judicialização do direito à saúde, a eficácia dos serviços públicos, bem como os artigos que abordam a proteção jurídica da vida privada, o direito à informação, a mediação e o acesso à justiça.

A presente obra coletiva é de grande valor científico. Dela podem ser extraídas visões questionadoras do direito, suas problemáticas, sua importância para a concretização dos

direitos humanos fundamentais e, particularmente, seus reflexos nas relações sociais e empresariais. Ótima leitura a todos!

Aracaju, julho de 2015.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Professor Doutor Carlos Augusto Alcântara Machado (UFS)

Professor Doutor Clóvis Falcão (UFS)

Professor Doutor Cristhian Magnus De Marco (UNOESC)

## **STAKEHOLDERS ORGANIZACIONAIS E SEU PAPEL NO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS**

### **ORGANIZATIONAL STAKEHOLDERS AND THEIR ROLE ON THE SOCIAL FUNCTION DOCTRINE**

**Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi  
Annuska Macedo Santos De França Paiva**

#### **Resumo**

O presente artigo retrata um breve histórico acerca da exploração dos trabalhadores diante do sistema capitalista de produção e a consequência de tais atitudes para a divisão de classes sociais a partir da desigualdade e concentração de renda. A necessidade de valorização dos trabalhadores diante da imprescindibilidade para a realização das operações das empresas pode ser buscada através da elaboração de planejamentos estratégicos a partir dos quais haja a integração entre todos os stakeholders. Tais questões são relevantes para discutir a função social da propriedade, englobando a responsabilidade social das empresas, além de suas contribuições de caráter econômico, para o desenvolvimento à luz das normas jurídicas vigentes no Brasil, com ênfase no disposto na Constituição Federal, apresentando o entendimento de alguns doutrinadores acerca do tema.

**Palavras-chave:** Trabalhadores, Stakeholders, Função social da empresa

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The present article introduces a brief overview of the exploitation of workers by the capitalist system and its consequences for class distinction, due to inequalities and income distribution. The need to empower workers, which play an essential role in companies operations, can be met by strategic planning regarding all stakeholders. This is relevant also to meet the requirements of the social function of property and corporate social responsibility to reach development, which goes beyond the economic contributions, according to Brazilian law, mainly Constitutional provisions, and expert opinions.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Corporate social responsibility, Stakeholders, Workers

## INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro está pautado em três pilares, sendo eles o ambiental, econômico e social, estes últimos caracterizando o país como seguidor do “capitalismo social” haja vista defender interesses individuais, como a propriedade privada e o lucro, mas como a sua finalidade pois esta se fundamenta na promoção do bem de todos e no desenvolvimento nacional através de uma sociedade igualitária.

Demonstrar-se-á que o capitalismo desenfreado produz sequelas sociais, principalmente quando se trata do *stakeholders* em nível organizacional tendo em vista que a busca incessante pelo lucro impede que os *stakeholders* no mercado de capitais atribuam o efetivo valor aqueles e provoque um desequilíbrio dentro da organização, e, conseqüentemente, conduzido para toda a sociedade.

Este artigo apresentará uma classificação mais completa acerca dos *stakeholders* e como estes intervenientes se dividem nas operações da empresa diante do sistema de capitalismo predatório atual, ao tempo em que aborda a responsabilidade social desta já que seu foco está no público-interno da empresa, precisamente seus empregados. Visa-se conscientizar os empresários de que as organizações não conseguem sobreviver sem os mesmos de tal sorte que eles também devem ser de beneficiários da empresa, havendo uma sincronia entre os interesses de todas as partes de uma relação laboral, o que poderá ocorrer através de um planejamento estratégico organizacional.

Concomitantemente, traçar-se-á os parâmetros legais existentes acerca da responsabilidade social das empresas e a necessidade de regulação por parte do Estado, apresentando as normas constitucionais que fundamentam a República Federativa do Brasil de cujo conteúdo se pode extrair que este país se baseia na dignidade da pessoa humana mas também nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa visando desenvolvimento nacional.

Este artigo surgiu da necessidade de demonstrar a função social das empresas não apenas no contexto econômico mas no sentido de expor que suas operações refletem também na vida dos trabalhadores e, portanto, no funcionamento da sociedade de maneira geral.

O procedimento da pesquisa científica recorrerá ao levantamento de dados por documentação indireta através de pesquisa documental e bibliográfica, com recursos doutrinários e legislativos que possam servir de fundamentação, realizando uma abordagem qualitativa, com a utilização de técnica exploratória.

Os métodos a serem seguidos na pesquisa serão hipotético-dedutivo quanto à abordagem, enquanto o procedimento de investigação utilizado será o histórico sendo realizada

leitura de material bibliográfico, com auxílio da rede mundial de computadores (internet) tendo em vista que este é o meio mais atualizado na matéria.

O presente trabalho será composto por três partes: o primeiro tópico tratará do sistema capitalista de produção e os efeitos provocados nas relações de trabalho, enquanto o segundo versa sobre a classificação dos *stakeholders* e a demonstração acerca da importância de um planejamento estratégico participativo. Por fim, o terceiro ponto retratará o papel das organizações e a responsabilidade social que possuem a luz das normas jurídicas brasileiras.

## **1. A REALIDADE DE UM CAPITALISMO PREDATÓRIO**

Iniciou-se o século XXI mas os trabalhadores continuam a ser explorados. Com o avanço tecnológico e a mundialização do capital muitos tipos de trabalho são considerados obsoletos e substituídos por atividades mais modernas porém permanece a divisão da sociedade em classes e a concentração de dinheiro e poder nas mãos de poucos.

No sistema capitalista o investimento fomenta a produção de mercadorias que são retransformadas em dinheiro após a sua venda. Este processo existe há muitos anos e foi perfeitamente explicado por Marx ao estudar as relações capital-trabalho (1996, II, p.199):

Uma sociedade não pode parar de consumir, tampouco deixar de produzir. Considerado em sua permanente conexão e constante fluxo de sua renovação, todo processo social de produção é, portanto, ao mesmo tempo, processo de reprodução. As condições da produção são ao mesmo tempo as condições da reprodução. Nenhuma sociedade pode produzir continuamente, isto é, reproduzir, sem retransformar continuamente parte de seus produtos em meios de produção ou em elementos da nova produção.

Sendo assim, pode-se, claramente, afirmar que o capitalismo é um sistema cíclico e dividido em fases, como a produção, consumo, distribuição e circulação de mercadorias. Particularmente em seu estágio atual, o capitalismo produz uma “modernidade líquida”, termo criado por ZYGMUNT BAUMAN (2003) que explica a vida em sociedade atual e suas relações voláteis, sejam familiares, políticas ou de trabalho, as quais se restringe este artigo. Em contraposição, o autor concebe a “modernidade sólida” como instituições sociais e políticas estáveis por interferência do Poder Público.

O estudo mencionado retrata a sociedade de consumo nos dias atuais, em todo o globo terrestre: as pessoas nascem para consumir e, independentemente de sua classe social, os seres humanos querem “ter” algo, tornando insignificante os seus valores pessoais, o que realmente

eles são<sup>1</sup>. Este consumo desenfreado colabora para a produção de mercadorias que seguem leis naturais e de mercado, ou seja, as pessoas produzem para consumir e, em qualquer lugar que estejam, existem estímulos a aquisição de novos produtos, ainda que supérfluos, e é isso que fundamenta e fortalece o sistema.

Percebe-se que a distribuição de mercadorias, como decorre do contexto social, é desproporcional no que se refere as classes sociais tendo em vista a grande desigualdade existente, a qual tende a aumentar haja vista o crescimento da concentração de capital. Tudo isso demonstra o movimento do capital, do qual depende a sociedade, objeto de estudo da Economia Política<sup>2</sup>.

Logo, não se pode estudar as relações laborais sem analisar as interferências sofridas pelas questões econômicas pois estas são as principais responsáveis pela estrutura da sociedade tendo em vista que o trabalho é a base da atividade econômica pois é capaz de transformar a natureza (processo de produção)<sup>3</sup>, e do seu resultado se fundamentam as relações humanas, considerando a evolução biológica do homem para um ser social. Tal a evolução apenas ocorreu através do trabalho capaz de interagir a natureza com a sociedade de forma a atingir todos os sujeitos e as suas estruturas sociais.

Neste contexto, pode-se atribuir valor<sup>4</sup> a estas mercadorias mas esta quantificação decorre do tempo que o homem necessita para produzi-la. Tomando por esta base, estipula-se um preço a partir do qual se tem início as transações comerciais, iniciadas pelas trocas. Mas

[...] a força de trabalho possui uma qualidade única, um traço que a distingue de todas as outras mercadorias: ela cria valor – ao ser utilizada, ela produz mais valor que o necessário para produzi-la, ela gera um valor superior ao que custa. E é justamente aí que se encontra o segredo da produção capitalista: o capitalista paga ao trabalhador o equivalente ao valor de troca da sua força de trabalho e não o valor criado por ela na sua utilização (uso) - e esse último é maior que o primeiro. O capitalista compra a força de trabalho pelo seu valor de troca e se apropria de todo o seu valor de uso. (NETTO; BRAZ, 2012, p. 113)

Marx deixou um grande legado acerca do tema mas esclarece, desde o início, que o trabalhador só é produtivo se produz a mais-valia, também definida como geração de

---

<sup>1</sup> Marx definiu este poder dos produtos sobre os seus produtores de “fetichismo da mercadoria”, quando as relações entre coisas se sobressaem nas relações sociais.

<sup>2</sup> Ciência que estuda a atividade econômica e as leis sociais que lhe regulam, sejam normas jurídicas ou de mercado.

<sup>3</sup> No Capítulo XIV, denominado “Mais-valia Absoluta e Relativa”, do livro “O Capital”, Marx assim expõe: “Considerando-se o processo inteiro de trabalho do ponto de vista de seu resultado, então aparecem ambos, meio e objeto de trabalho, como meios de produção, e o trabalho mesmo como trabalho produtivo”.

<sup>4</sup> Este assunto é muito bem explicado por Adam Smith e David Ricardo

excedente.<sup>5</sup> A lógica seria o homem dominar os seus instrumentos de trabalho e a sua produção mas esta integração provocou a exploração do ser humano por sua própria espécie, caracterizando o fenômeno denominado “alienação”.

Basicamente, a alienação é própria de sociedades onde têm vigência a *divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção fundamentais*, sociedades nas quais o produto da atividade do trabalhador não lhe pertence, nas quais o trabalhador é *expropriado* – quer dizer, sociedades nas quais existem formas determinadas de *exploração do homem pelo homem*. (NETTO; BRAZ, 2012, p. 57)

Esta complexa relação entre capital e trabalho fundamenta os estudos acerca da reificação, também denominado de coisificação, quando o ser humano é equiparado a objetos, precipuamente no âmbito valorativo, situação inerente ao capitalismo e a sociedade pós-moderna. Seus impactos na sociedade provocam a discussão acerca da “questão social”.

Por ‘questão social’, no sentido universal do termo, queremos significar o conjunto de problemas políticos, sociais e econômicos que o surgimento da classe operária impôs no mundo no curso da constituição da sociedade capitalista. Assim, a ‘questão social’ está fundamentalmente vinculada ao conflito entre capital e o trabalho. (CERQUEIRA FILHO, 1982, p.21 apud NETTO, 2011, p. 17).

Logo, as relações de trabalho e reflexos sociais remontam às relações sociais como uma espécie de ação predatória tendo em vista que põe em risco a vida de outras pessoas, situação a qual se insere a relação laboral diante da expropriação gerar a destruição ou redução da integridade do trabalhador.

A exploração é concomitante ao desemprego vivenciado em todo o mundo, que nada mais é a categoria equivalente ao exército industrial de reserva ou trabalho excedente, o qual é inerente ao sistema capitalista de produção. Muito se fala acerca deste fenômeno diante de uma vasta quantidade de pessoas desqualificadas, atribuindo à sua (falta de) formação a causa. Porém o desemprego e a exploração do trabalhador abrangem também a mão de obra qualificada, inclusive em serviços informatizados, os quais, diante da globalização, promovem a aprendizagem e a transmissão de dados com imediatidade.

Estas pessoas também sofrem com o chamado *dumping* social trabalhista decorrente do deslocamento da produção de indústrias de seus países para outros nos quais recebem incentivos fiscais, mas as maiores vítimas da exploração decorrente deste instituto são as

---

<sup>5</sup> Zéu Palmeira Sobrinho (2008) remonta Marx e assim expõe: “Uma consequência específica do processo de produção capitalista é a mais-valia, obtida a partir do sobretrabalho, ou seja, do excedente do tempo e trabalho socialmente necessário para pagar o salário do operário”.

pessoas que representam os trabalhadores locais, os quais se submetem a uma relação exploratória pela falta de opção que o mercado lhe promove.

A implementação de ações visando o aumento da rentabilidade de seus investimentos envolve a luta pela desregulamentação e flexibilização dos contratos de trabalho em todo o mundo.

Hoje, todos os grandes grupos adotam essas técnicas; muitas vezes, suas operações no exterior (especialmente em países mais fracos) serviram de terreno de experimentação[...]. A implementação de ‘produção sem gorduras de pessoal’ não elimina o interesse das multinacionais por locais de produção de baixos salários, mas elas não precisam mais deslocar-se milhares de quilômetros para achar esses locais. O efeito combinado das novas tecnologias e das modificações impostas à classe operária, no tocante à intensidade de trabalho e à precariedade do emprego, foi proporcionar aos grupos americanos e europeus a possibilidade de constituir, com a ajuda de seus Estado, zonas de baixos salários e de reduzida proteção social[...] (CHESNAIS, 1996)

Porém, esta ideia não pode prosperar. O ambiente de trabalho precisa ser um local que promova o desenvolvimento dos trabalhadores, propiciando sempre uma melhoria da condição social em que vivem<sup>6</sup> e, portanto, precisam ser tratados com tanta importância quanto se tem o valor que criam nas mercadorias e a este respeito trata o tópico a seguir.

## **2. STAKEHOLDERS: QUEM SÃO?**

Quando se trata de gestão empresarial imperiosa a análise das pessoas que integram o corpo administrativo e o modo de trabalho de cada organização, o qual deve estar de acordo com as maneiras habituais de procedimento corporativo.

Várias são as pessoas que interferem, direta ou indiretamente, no processo de acumulação de capital promovido pelas empresas, como por exemplo consumidores, comunidade, acionistas, Estado, sindicatos e, acima de tudo, empregados. Ou seja, todas essas pessoas podem ser consideradas como “partes interessadas”, “público de interesses”, “intervenientes” nas práticas de governança executadas pelas empresas e, imprescindível equilibrar as suas funções e poderes para maximizar o sucesso da gestão e prolongar a atividade comercial. Tais atitudes devem englobar o planejamento estratégico de qualquer instituição, seja de caráter público ou privado.

---

<sup>6</sup> O artigo 7º da Constituição Federal explicita vários direitos trabalhistas a serem garantidos a todos os trabalhadores urbanos e rurais “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Assim, pode-se afirmar que os *stakeholders* são os “intervenientes” no processo de funcionamento de uma empresa, negócio ou indústria, sempre visando a otimização das atividades necessárias. Como se trata de um termo escrito em vocábulo na língua estrangeira, cumpre, primeiramente apresentar a sua tradução: segundo o Dicionário Michaelis, *stake* tem como uma das suas traduções “risco, interesse, parte, ação”, enquanto *holder*, “proprietário, dono, arrendatário”.

A junção dos termos foi criada por Robert Edward Freeman e significa qualquer pessoa ou grupo, dentro ou fora da organização, que tenha interesse no desempenho da empresa. Todos que contribuem para o desenvolvimento da organização empresarial e, concomitantemente são afetados por seu sucesso ou fracasso, se enquadram nesta categoria. (ANGELONI; MUSSI, 2008).

Não se pode confundi-los com os *stockholders*.<sup>7</sup> *Stock*, significa “capital, apólices, ações”, de sorte que os *stockholders* compreendem a figura dos acionistas. CASSAR (2011) trata do tema como uma opção de um empregado de alto escalão adquirir ações da empresa por valor abaixo do custo do mercado porém esclarece que o trabalhador assume os riscos acerca da possibilidade de valoração destas ações diante da flutuação do mercado financeiro, de maneira que o valor auferido pelas vendas dessas ações possui natureza comercial e não trabalhista. Esta autora discorre acerca do assunto como *stock options*.

Ambos representam pilares das organizações, ainda que diante das possibilidades de hierarquia existentes, quando esta é a estratégia de organização. Na realidade, todas as pessoas que são envolvidas no desempenho das empresas são *stakeholders* e estas pessoas, para um melhor entendimento, podem ser divididas em: os *stakeholders* do mercado de capitais, nos quais se enquadram os *stockholders*, investidores e quaisquer fontes externas de capital; os *stakeholders* no mercado de produtos/serviços, grupo formado por clientes; os *stakeholders* no mercado de fornecedores, que são aqueles que fornecem matérias-primas, tecnologia e serviços; os *stakeholders* externos, que abrangem as agências reguladoras, sindicatos, órgãos públicos, sociedade, mídia; e os *stakeholders* organizacionais, categoria que envolve todos os funcionários da empresa, sejam terceirizados, diretores ou funcionários, este último como foco da presente pesquisa (CHIAVENATO, SAPIRO, 2009).

Ora, é de total interesse do trabalhador o sucesso da empresa: ainda que ele não receba em pecúnia a divisão de resultados, tem reduzido seus riscos de rescisão do contrato de trabalho em face da extinção empresarial. Mas, apesar de sua indispensabilidade (já que nenhuma

---

<sup>7</sup> Também conhecidos como *shareholders*.

organização funciona sem a sua participação), os trabalhadores são pessoas historicamente exploradas.

A indispensabilidade do trabalhador é muito bem retratada por Américo Plá Rodriguez quando disserta sobre o princípio do rendimento, uma das diretrizes do Direito do Trabalho, o qual é retratado

[...] como sendo aquele em que as partes têm a obrigação de ‘realizar o máximo esforço para aumentar, incrementar e impulsionar a produção’ da empresa. Consiste na obrigação que o empregado tem de executar seu serviço, esforçando-se para direcionar sua energia ao crescimento da empresa, sempre com diligência, lealdade e boa-fé. Nas palavras do autor o princípio gera ‘uma obrigação do trabalhador de aplicar suas energias normais no cumprimento das tarefas ordenadas, ou seja, determina um nível mínimo de rendimento abaixo do qual se estaria violando o contrato’. (RODRIGUEZ, 1978, p. 265, apud, CASSAR, 2011, p. 248)

Aqui as atividades do trabalhador são retratadas no sentido da obrigatoriedade tendo em vista as normas especializadas retratarem tanto direitos como deveres do hipossuficiente. Sua validade é um pouco controversa mas se funda na ideia de lealdade e boa-fé dos trabalhadores quando do cumprimento de suas obrigações trabalhistas e, por tal motivo, DELGADO (2010) ilustra uma expressão mais genérica para a sua aceitabilidade, qual seja, *princípio da leal contraprestação*. Porém, ao se analisar qualitativamente uma postura empresarial de cobranças neste sentido, talvez não se atinja o nível ótimo de aproveitamento das tarefas realizadas pelo obreiro.

O que se intenciona nesta pesquisa é demonstrar que estes precisam ter suas atividades valorizadas, ou seja, a classe patronal necessita reconhecer que o seu trabalho pode ser o segredo para o sucesso empresarial. Este reconhecimento pode, e deve, ocorrer das mais variadas formas, seja na qualidade e nas condições de trabalho, contraprestação financeira e respeito as normas morais e éticas na relação de hierarquia possivelmente existente no âmbito interno dos empreendimentos.

## **2.1 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHADOR PARA UM PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EMPRESARIAL**

Os trabalhadores, como integrantes da categoria de *stakeholders*, devem integrar o planejamento estratégico de negócios pois, para o efetivo funcionamento de uma organização empresarial faz-se necessário avaliar todos os envolvidos na produção e promover a otimização desta. Sendo assim, como estes são componentes essenciais no processo de organização de uma

empresa, necessitam ter reconhecido o seu papel fundamental para o alcance dos resultados almejados pela gestão empresarial.

Planejamento estratégico, como o próprio nome sugere, é uma programação de determinada empresa acerca de seus objetivos e modo de executar suas atividades para alcançá-los, porém é um processo bastante variável conforme cada área de atuação econômica haja vista ser imprescindível avaliar as circunstâncias internas de cada organização, mas também as externas que interferem nesta, direta ou indiretamente.

A formulação das estratégias abrange a área de recursos humanos da empresa, principalmente quando se trata da prestação de serviços pois a participação efetiva dos trabalhadores (planejamento estratégico participativo) interfere diretamente nos objetivos e prioridades da empresa, motivo pelo qual deve haver a interação entre estes e os gestores. Neste aspecto, BERTERO (2006, p.206) afirma que

Por um lado, a área de recursos humanos deve assumir um papel importante no desenvolvimento da estratégia da organização, na medida em que cuida com mais propriedade em atrair, manter e desenvolver as competências necessárias à realização dos objetos organizacionais [...]. Por outro lado, é ela que garante que, nesse processo de desenvolvimento de competências, agregue-se também valor para o indivíduo. Em outras palavras, o papel da gestão de recursos humanos nesse contexto é complexo e envolve a negociação de interesses.

Na ciência da Administração, especificamente na área de Gestão de Pessoas, muito se discute acerca do desenvolvimento interpessoal entre trabalhadores e entre estes e a classe patronal. O planejamento estratégico de Recursos Humanos, também conhecido como “empresabilidade”, é responsável por guardar os interesses das empresas os quais podem ser obtidos através de políticas de integração que agregam valor à organização sem perder a visão de competitividade do negócio (BOOG, 2002).

Este planejamento participativo

[...] gera efeitos informacionais, afetivos e motivacionais que aumentam a convergência nos objetivos[...] o planejamento estratégico participativo e a comunicação conjunta dos objetivos aumentam a orientação da ação, reduzindo as dissonâncias. A convergência de objetivos apresenta a vantagem de facilitar a implantação, pois os colaboradores conhecem e endossam os objetivos organizacionais, assim como orientam as suas sugestões e iniciativas para a estratégia organizacional. (ANGELONI; MUSSI, 2008, p. 57).

Logo, as ações das empresas devem coordenar a valorização dos empregados às práticas de sobrevivência diante da concorrência e normas de mercado haja vista os trabalhadores serem os reais responsáveis por tal mister. Uma das características muito

consideradas no âmbito empresarial no que se refere aos trabalhadores é a motivação, e pode-se afirmar que, o simples cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, muitas vezes, é capaz de satisfazer as necessidades subjetivas dos trabalhadores.

Chiavenato e Sapiro (2009) declaram que

Uma organização que pretende ter uma existência estável e duradoura deve manter simultânea e equilibradamente as demandas de todas as partes interessadas. Uma missão organizacional bem elaborada deve procurar satisfazer as demandas dos mais diferentes públicos de interesse. Quando isso não acontece, pode ser que a organização alcance seus objetivos por um breve período, mas logo clientes desgostosos param de comprar ou os funcionários, vendo suas pretensões de crescimento pessoal sendo enfraquecidas, contribuem para a criação de um clima de trabalho desmotivado e reativo.

A evolução da sociedade deriva da produção e suas formas de procedimento, nas quais se enquadra o trabalho, de forma que é correto afirmar que este sempre existiu porém com instrumentos que se modernizam diariamente: há muitos anos o trabalho era realizado intuitivamente, o que foi alterado pela tecnologia a qual provoca atividades mais complexas e exige bastante dinamismo.

Acerca dos *stakeholders* organizacionais, Hitt, Ireland e Hoskisson (2011, p. 21) afirmam que

[...] trabalhadores que aprendem a utilizar novos conhecimentos de maneira produtiva são fundamentais para o êxito da organização. Em termos coletivos, a educação e as habilidades da força de trabalho de uma empresa são armas competitivas que afetam a implantação de estratégias e o desempenho da empresa.

Na prática, o que se pretende é um rendimento empresarial com qualidade tanto nos produtos como na vida e trabalho da classe operária, de forma a contribuir para o crescimento da economia já que esta é uma das principais funções das empresas, porém necessário o compromisso com a democratização da empresa, nos termos analisados ao longo do próximo item.

Logo, o trabalhador deve ser sempre lembrado na posição de *stakeholder* tendo em vista que é um grande contribuinte para o desempenho e responsável pelos bons ou ruins resultados empresariais.

### 3. O PAPEL DAS EMPRESAS E SUA RESPONSABILIDADE SOCIAL

O Brasil como Estado Democrático de Direito estabelece, no artigo 1º. da Constituição Federal, que dentre seus fundamentos básicos de existência encontram-se a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Estes devem receber o mínimo de respeito por parte dos empregadores, os quais devem cumprir a sua função social.

O texto constitucional, dentre os direitos e garantias fundamentais, garante que “ todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, especificando o direito à propriedade no artigo 5º., inciso XXII, e que esta deverá atender a sua função social, inciso XXIII.

Já no artigo 170 dita que a ordem econômica brasileira deve assegurar ao seu povo dignidade com base na justiça social, seguindo vários princípios dentre os quais se enquadra o da propriedade, sendo a empresa uma das formas de exercício desta eis que pode ser caracterizada como meio de produção.

Acerca deste assunto, COMPARATO (1996, p.43-44) é claro ao afirmar que “[...]também o poder de controle empresarial, o qual não pode ser qualificado como um *ius in re*, há de ser incluído na abrangência do conceito constitucional de propriedade.”

Tal garantia ainda é prescrita nos artigos 182, §2º., e 186<sup>8</sup>, ambos constitucionais. Através destes dispositivos pode-se afirmar que o Poder Público pode exigir dos proprietários o adequado aproveitamento dos seus bens.

Vislumbra-se, portanto, que a Constituição Federal vigente segue as linhas do chamado “capitalismo social” pelo qual demonstra o interesse desta sociedade na obtenção de lucros mas esta não é a sua finalidade<sup>9</sup>: o ordenamento brasileiro baseia-se nos pilares social, econômico e ambiental (MEDINA, 2014).

---

<sup>8</sup> Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes. [...] § 2º - A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor. (Este dispositivo constitucional é regulado pela Lei nº. 10.257/2001).

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: I - aproveitamento racional e adequado; II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

<sup>9</sup> Os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 3º da Constituição Federal, são “construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. ”

Infraconstitucionalmente, na lei que dispõe acerca das sociedades por ações, qual seja, Lei n.º. 6404/76, externa a preocupação do Estado, como criador de normas, em garantir tal preceito. Eis a transcrição dos artigos 116 e 154, respectivamente:

Art. 116.

[...]

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e **cumprir sua função social**, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (grifo nosso)

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**. (grifo nosso)

Ainda, esta matéria também é retratada na Lei n.º. 11.101/2005 que regulamenta a recuperação judicial, extrajudicial e a falência dos empresários e sociedades empresárias, popularmente conhecida como Lei de Falências, em seu artigo 47, nos seguintes termos:

Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a **preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica**. (grifo nosso)

Consoante supra mencionado, realizando uma interpretação sistemática haja vista a função social do próprio Direito, afirma-se que as empresas são responsáveis por promover a atividade econômica e a toda a sociedade depende de suas atividades tendo em vista ser geradora de emprego, renda e tributos ao passo em que promove a circulação de mercadorias, etapa inerente ao capitalismo nos termos inicialmente descritos.

É importante esclarecer que não se pode afirmar que

[...] à empresa é transferido o múnus do Poder Público de zelar pelas políticas públicas, pela diminuição do desemprego, pela preservação do meio ambiente e pela erradicação da pobreza. Não se pretende transferir ao empresário a obrigação do Poder Público, mas apenas exigir que as pessoas que desempenham um papel importante na sociedade com ela colaborem. Assim, não está o patrão obrigado a oferecer aos seus empregados nada além do que está previsto em lei, nem de garantir casa ou educação aos filhos dos empregados. Tampouco, será obrigado a contratar mais empregados ou impedido de dispensá-los, nem obrigado a oferecer produtos fora de sua margem de produção ou desconexo com sua atividade[...] (CASSAR, 2011, p. 213-214)

Sendo assim, imperioso contextualizar a funcionalização do uso da propriedade-empresa com o princípio da supremacia do interesse público sobre o particular através do qual

se visa garantir o atendimento a direitos de um maior número de pessoas, ou seja, o interesse coletivo em detrimento do particular.<sup>10</sup>

Em caso de descumprimento destes ditames, a empresa pode incorrer em prática abusiva. O abuso de direito, na norma civil (artigos 186 e 187 do Código Civil) é equiparada a um ato ilícito porém alguns autores ousam discordar de tal posicionamento<sup>11</sup> tendo em vista que a ilicitude decorre da omissão ou prática de atos pré-determinados normativamente como indevidos e provocam o dever de indenizar (artigo 927 do Código Civil), enquanto que o abuso do direito não decorre de prévia fixação legal mas também pode ensejar a atuação do Poder Judiciário, na pessoa dos magistrados como representantes do Estado, determinando a intervenção no âmbito interno de uma empresa privada que infrinja a sua função social, tanto quanto normas jurídicas.

Ao tratar acerca da responsabilidade social, Chiavenato e Sapiro (2009) afirmaram que esta

[...] significa que o grau de obrigações que uma organização assume através de ações que protejam e melhorem o bem-estar da sociedade 'à medida que procura atingir seus próprios interesses. A responsabilidade social representa a obrigação da organização de adotar políticas e assumir decisões e ações que beneficiem a sociedade. Em outras palavras, representa a obrigação gerencial de tomar ações que protejam e melhorem o bem-estar da sociedade como um todo e os interesses organizacionais especificamente. Os dirigentes de uma organização devem buscar alcançar simultaneamente objetivos organizacionais e objetivos societários.

Desta feita, a regulação das relações de trabalho deve se pautar nos parâmetros acima expostos tendo como meta a valorização do trabalho humano visando atingir redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego, princípios também descritos no artigo 170 constitucional, caminhos por onde devem seguir as ações estatais.

Logo, as empresas, para cumprir o seu papel de responsáveis pelo bem estar dos *stakeholders*, devem cumprir o estabelecido nos normas sociais<sup>12</sup> pois estas nascem no intuito de limitar sua atuação. Porém faz-se necessário conscientizar os empresários que as pessoas jurídicas que eles dirigem são os reais responsáveis pelo crescimento econômico do país mas não se deve restringir a este efeito, buscando sempre o desenvolvimento. SEN (2000, p. 57) esclarece:

---

<sup>10</sup> Outra denominação pode ser princípio da sociabilidade.

<sup>11</sup> Também adotado por Vólia Bonfim Cassar e Heloísa Carpena. A primeira exemplifica um abuso de direito violando a função social da empresa no caso de resolução do contrato de trabalho de todos os trabalhadores por justa causa no intuito de procrastinar o prazo do pagamento das verbas rescisórias. (CASSAR, 2011, p. 217)

<sup>12</sup> Dentre as quais se vislumbra as trabalhistas, previdenciárias, ambientais e consumidor, os quais interferem diretamente na forma de atuação empresarial.

Crescimento econômico pode ajudar não só elevando rendas privadas, mas também possibilitando ao Estado financiar a seguridade social e a intervenção governamental ativa. Portanto, a contribuição do crescimento econômico tem de ser julgada não apenas pelo aumento de rendas privadas, mas também pela expansão de serviços sociais (incluindo, em muitos casos, redes de segurança social) que o crescimento econômico pode possibilitar.

Para se atingir este nível faz-se indispensável a contribuição efetiva de todos os intervenientes os quais, na relação laboral se enquadram, precipuamente, o empregado, empregador e o Estado, este promotor das normas como uma forma de controle prol de uma coletividade.

O direito não resolve problemas econômicos. Todavia, num regime democrático, parece-lhe caber o papel de indicar atuações econômicas dentro das balizas constitucionais, centradas na liberdade e na igualdade. Trata-se, portanto, da própria normatividade da Constituição. Assim, o direito não constrói, por si, segurança e bem-estar no trabalho. Todavia, sua autonomia e a normatividade da Constituição exigem compromisso vertical (dos poderes constituídos) e horizontal (envolvendo todas as relações entre particulares) com os direitos fundamentais (PORTO, 2012, p. 238).

Neste contexto, Delgado (2006) aduz que

[...]é pela norma jurídica trabalhista, interventora no contrato de emprego, que a sociedade capitalista, estruturalmente desigual, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social, distribuindo a um número significativo de indivíduos (os empregados), em alguma medida, ganhos do sistema econômico.

Mas a responsabilidade social está além das fronteiras jurídico-normativas: ela encontra-se intimamente relacionada com a ideia de reputação da empresa a qual já vem sendo analisada em razão da (in) existência de responsabilidade social mas nesta ótica resta considerada a voluntariedade em detrimento da compulsoriedade normativa.

Suas atitudes relacionadas ao meio ambiente externo e/ou interno se tornaram preocupação social e não se trata de uma ação específica: deve-se inserir nas políticas empresariais uma postura socialmente responsável baseada no *triple bottom line*<sup>13</sup> de forma que haja uma interação entre empresa privada e sociedade.

Porém o Estado não perde espaço no que se refere a importância da responsabilidade social das empresas haja vista a promoção de políticas públicas que visam estimular as pessoas jurídicas a serem socialmente responsáveis: criam certificados que denotam a prática empresarial responsável, dentre os quais se pode cita Selo Empresa Amiga da Criança (para as

---

<sup>13</sup> Tripé da sustentabilidade (People, Planet, Profit) que visa conciliar as esferas econômica, ambiental e social.

empresas que não utilizem trabalho infantil), ISO 14000 (preservação do meio ambiente), SA8000 (versa sobre as relações de trabalho de maneira ampla), ABNT-ISO 26000 (analisa a existência dos princípios que norteiam a responsabilidade social, quais sejam “Accountability” – reconhecimento de erros e ações de reparação; transparência; comportamento ético; respeito pelos interesses das partes interessadas (*stakeholders*), pelo Estado de Direito, pelas Normas Internacionais de Comportamento e pelos Direitos Humanos), além do AA1000 (analisa o relacionamento da empresa com os *stakeholders*). (EON, 2014)

Neste contexto, através de tais certificações que servem de incentivo para a efetivação de práticas socialmente responsáveis, se reconhece que a atividade econômica não pode ser restrita exploração da classe de trabalhadores com a consequente absorção dos lucros e contentamento individual dos empresários.

Ora, a satisfação das necessidades das pessoas deriva do seu trabalho e, estando garantidos os direitos fundamentais dos trabalhadores, se torna menos complicado promover o bem estar econômico e social nos termos estabelecidos na Carta Magna. Para tanto, imperioso que o contrato de trabalho também exerça a sua função social e assim, os resultados sócio-econômicos podem vir a ser atingidos.

## **CONCLUSÃO**

Tendo em vista os aspectos abordados no presente estudo pode-se acreditar que as organizações alcançarão os melhores resultados através de um bom planejamento estratégico, precipuamente o participativo, através do qual os *stakeholders* organizacionais possuem atuação importante.

Vislumbra-se que se as empresas derem continuidade ao sistema exploratório de trabalhadores sem o devido diálogo e interação entre todos os seus intervenientes não estará cumprindo o seu papel de promover a responsabilidade sócio-econômica, através da qual se poderá alcançar o desenvolvimento do país.

Conceder a real importância que um trabalhador possui se trata de uma visão estratégica que deve permear o funcionamento de qualquer organização e, portanto, é preciso haver uma mudança comportamental e de gestão tanto no setor privado quanto no público.

Sabe-se que a carga tributária brasileira é alta mas em havendo a contraprestação estatal em forma de produtos e serviços de qualidade, a sonegação de direitos dos trabalhadores poderia diminuir e, portanto, auxiliar as empresas no cumprimento de seu mister social.

O Estado, por meio de normas jurídicas, bem como através da certificação de algumas empresas pelo bom exemplo em algumas áreas de atuação, tem realizado o seu papel no intuito de tentar promover a responsabilidade social mas o poder público não pode ser encarado como o único responsável por toda a exploração de trabalhadores diante das leis cruéis do mercado que ilustram a história do Brasil e do mundo.

## REFERÊNCIAS

ANGELONI, Terezinha; MUSSI, Clarissa Carneiro. **Estratégias: formulação, implementação e avaliação – o desafio das organizações contemporâneas.** São Paulo: Saraiva, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BERTERO, Carlos Osmar (Org.). **Gestão empresarial: estratégias organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Código Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 23 mar 2015.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 23 mar 2015.

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdlena (Coords). **Manual de Gestão de Pessoas e equipes: estratégias e tendências.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 5 ed. Ver, ampl e atual. Niterói: Impetus, 2011.

CERQUEIRA FILHO, G. A **“questão social” no Brasil.** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1982.

CHESNAIS, FRANÇOIS. **A mundialização do capital.** Tradução Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico: fundamentos e aplicações – da intenção aos resultados.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. RT n°.732, 1996

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução.** São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

EON, Fábio. *O que é responsabilidade social?* Revista ResponsabilidadeSocial.com, 2014. Disponível em: < <http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>>. Acesso em: 25 mar 2015.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane; HOSKISSON, Robert E. **Administração estratégica: competitividade e globalização.** Tradução: Eliane Kanner e Maria Emília Guttilla. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

HOLDER. In: DICIONÁRIO Michaelis de inglês *on line*. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/index.php?lingua=ingles-portugues&palavra=holder>>. Acesso em: 23 mar 2015.

MARX, Karl. Mais-valia Absoluta e Relativa. In: KARL MARX. **O Capital.** Coordenação: Paul Singer. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

\_\_\_\_\_. Reprodução Simples. In: KARL MARX. **O Capital.** Coordenação: Paul Singer. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal Comentada.** 3 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social.** São Paulo: Cortez, 2011.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2012.v.1.**

PALMEIRA SOBRINHO, ZÉU. **Terceirização e reestruturação produtiva.** São Paulo: LTr, 2008.

PORTO, Noemia. **Sufrimento banalizado em “Carne e Osso”:** o direito a qual proteção fundamental? Rev. TST, Brasília, vol. 78, n.3, jul/set 2012. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/6051320/Sufrimento+banalizado+em+Carne+e+Osso+-+o+direito+a+qual+prote%C3%A7%C3%A3o+fundamental>>. Acesso em: 13 set. 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

SEN, Amartya. **O desenvolvimento como liberdade.** Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

STAKE. In: DICIONÁRIO Michaelis de inglês *on line*. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/index.php?lingua=ingles-portugues&palavra=stake>>. Acesso em: 23 mar 2015.

STOCK. In: DICIONÁRIO Michaelis de inglês *on line*. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <[http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/definicao/ingles-portugues/stock%20\\_490750.html](http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/definicao/ingles-portugues/stock%20_490750.html)>. Acesso em: 23 mar 2015.