

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS II**

LUIZ EDUARDO GUNTHER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

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

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

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

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

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

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore, Paulla Christianne Da Costa Newton – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-188-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Eficácia de Direitos Fundamentais. 3. Relações de Trabalho. 4. Relações Sociais. 5. Relações Empresariais. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

Apresentação

A Coordenação do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI, sente-se honrada por apresentar essa coletânea de artigos, fruto das pesquisas e dos debates que serão realizados no âmbito do XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, cujo tema é DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo.

O evento que será realizado na Capital Federal, desenvolverá suas atividades em três Instituições de Ensino Superior: Curso de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNB - Universidade de Brasília; Universidade Católica de Brasília – UCB; e Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, e com o Instituto Brasiliense do Direito Público – IDP, no período de 06 a 09 de julho de 2016.

Dentre os inúmeros trabalhos encaminhados, provenientes de todas as regiões do País, dezoito artigos foram aprovados e selecionados para a nossa Coordenação, com temas ligados ao Direito Econômico, ao Direito Empresarial, ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental.

O CONPEDI, desde 2005, fomenta o debate nas áreas do Direito Econômico em grupos de trabalho específicos, como aqueles voltados às relações de consumo e desenvolvimento, além de investigar a relação entre Direito Econômico, modernidade e análise econômica do Direito, e temas correlatos.

Não remanescem dúvidas de que a contribuição acadêmica dos pesquisadores participantes do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II é essencial para movimentar os debates social, econômico, ambiental, político e jurídico, revigorando a participação democrática.

Aproveitamos para, mais uma vez, tecer sinceros parabéns aos autores e, ainda, registrar nosso propósito de instauração de debates impulsionados pelos trabalhos que serão expostos no Congresso que se avizinha.

Brasília, julho de 2016.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Luiz Eduardo Gunther

Marco Antônio César Villatore

Paula Christianne Da Costa Newton

**A NECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO COMO REQUISITO PARA A CONCRETIZAÇÃO DA
FUNÇÃO SOCIAL EMPRESARIAL**

**THE NEED FOR COMPLIANCE WITH FUNDAMENTAL RIGHTS IN LABOR
RELATIONS AS A PREREQUISITE FOR THE ACHIEVEMENT OF CORPORATE
SOCIAL FUNCTION**

**Roberta Lais Machado Martins Andrade ¹
Jordana Viana Payão**

Resumo

Trata-se de um estudo acerca da necessidade do cumprimento dos direitos fundamentais do trabalho para o alcance da função social da empresa no Brasil. Dentre os objetivos, destaca-se o conceito de função social da empresa; uma abordagem sobre os direitos fundamentais nas relações de trabalho e sua eficácia; e por fim, analisa-se os instrumentos para efetivação dos direitos fundamentais nas relações laborais. Enfim, a função social e a normatização em responsabilidade social empresarial funcionam como um instrumento de efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Adotou-se para a pesquisa o método dedutivo e a técnica da pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Responsabilidade social, Empresas, Trabalho decente

Abstract/Resumen/Résumé

It is a study of the need for compliance with basic labor rights for the scope of the social function of the company in Brazil. Among the objectives, there is the concept of social function of the company; an approach on fundamental rights in labor relations and their effectiveness; and finally, analyzes instruments for enforcement of fundamental rights in labor relations. Finally, social function and the regulation on corporate social responsibility work as an effective instrument of fundamental rights in labor relations. It was adopted to research the deductive method and the technique of literature.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social responsibility, Companies, Decent work

¹ Graduada em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara-Go/ULBRA, Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes/UCAM, Mestranda em Direito pela Universidade de Marília/UNIMAR, Advogada, email: rob3rtinha@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

A valorização do trabalho humano, sem dúvida, tem por finalidade a proteção da existência digna do homem. A afirmação e o resguardo de tão valioso bem se insere, assim, no palco dos direitos fundamentais, dos Direitos Humanos, como decorrência de avanços e conquistas sociais conseguidas ao longo da história, de maneira especial a partir do século XIX, materializando espaços reivindicatórios e de luta pela dignidade da pessoa humana.

O presente estudo tem como escopo realizar uma revisão bibliográfica a respeito dos direitos fundamentais, mais especificamente os vinculados à proteção das relações de trabalho, especialmente no que se refere ao alcance da função social da empresa no Brasil.

O trabalho divide-se em três partes, distribuídas da seguinte forma: inicialmente examina-se sobre os direitos fundamentais, em especial os do trabalho e sua eficácia; em sequência analisa-se a questão dos direitos fundamentais como pressuposto da realização da função social; e por fim, avalia-se os instrumentos para a efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Com o desígnio de conseguir o objetivo proposto, a pesquisa utilizará como método de abordagem o dedutivo, partindo-se de teorias e leis para a análise e explicação de fenômenos particulares (geral para o particular), utilizando-se de fontes secundárias e primárias e a técnica da pesquisa bibliográfica.

O estudo busca fazer uma análise crítica do papel social das empresas no mercado de trabalho no Brasil, em face dos direitos fundamentais prestigiando com ênfase maior, a formatação de padrões de emprego e ocupação laboral que respeitem os Direitos Humanos.

O presente estudo justifica-se por conta que antes mesmo de discutir a sustentabilidade empresarial ou outros elementos que se encontram contidos no conceito de função social, deve a empresa cumprir com os direitos fundamentais vinculados diretamente às relações de trabalho, sob pena de desfazer a cadeia lógica sistemática de ações a serem realizadas e que estão consubstanciadas no referido conceito.

2. IDENTIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA EFICÁCIA

Acerca do surgimento dos direitos fundamentais, Moraes (1999, p. 178) afirma que brotaram como produto da fusão de várias fontes, desde tradições enraizadas nas diferentes

civilizações, até a conjugação dos pensamentos filosóficos-jurídicos, das ideias nascidas com o cristianismo e com o direito natural.

Os Direitos Fundamentais, sob um aspecto clássico, versam como ferramentas de proteção do indivíduo frente à atuação do Estado. Sistematizados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, principalmente em seu artigo 5º, no qual estão previstos os direitos e deveres individuais e coletivos. De certa forma, lá está descrito um largo rol de Direitos Fundamentais, mas a isso não se limitam, e nem sequer à Constituição Federal ou à sua contemporaneidade.

A doutrina moderna considera os direitos fundamentais de acordo com a ordem cronológica em que tais disposições sobrevieram a ser incorporadas ao texto das constituições. Assim, os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos políticos e civis (ênfaticamente o princípio da liberdade); os direitos de segunda geração são os direitos sociais, econômicos e culturais e ressaltam o princípio da isonomia e os direitos de terceira geração são os titulados direitos de solidariedade ou fraternidade. A Constituição Federal de 1988 em síntese classifica os direitos fundamentais em cinco grupos: 1- direitos individuais (art.5º); 2- direitos à nacionalidade (art.12); 3- direitos políticos (arts. 14 a 17); 4- direitos sociais (arts. 6º e 193 e ss.); 5- direitos coletivos (5º) e 6- direitos solidários (arts. 3º e 225).

Segundo Alexandre de Moraes (2003, p. 55), as principais características dos direitos fundamentais são: a imprescritibilidade (os direitos fundamentais não desaparecem pelo decurso do tempo); inalienabilidade (não há probabilidade de transferência a outrem); irrenunciabilidade (não podem ser objeto de renúncia); inviolabilidade (impossibilidade de sua não observância por disposições infraconstitucionais ou por ações das autoridades públicas); universalidade (devem compreender todas as pessoas, independentemente de sua nacionalidade, sexo, raça, credo ou persuasão político-filosófica); efetividade (o desempenho do Poder Público deve ter por alvo garantir a sua realização); interdependência (as diversas necessidades, apesar de independentes, possuem várias interseções para alcançarem suas intenções); complementaridade (não devem ser explicados solitariamente, mas sim de forma ligada com o intuito de conseguir os fins previstos pelo legislador).

É importante destacar ainda que a Constituição Federal de 1988 dispõe em seu Art. 5º, § 1º que os direitos e garantias fundamentais são de aplicabilidade imediata, ou seja, independem da ação do legislador infraconstitucional para que possam ser cumpridos. Ainda nesse sentido Silva explica:

A eficácia e a aplicabilidade das normas que contêm os direitos fundamentais dependem muito de seu enunciado, pois se trata de assunto que está em função do Direito positivo. A Constituição é expressa sobre o assunto, quando estatui que as

normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais tem aplicação imediata. Mas certo é que isso não resolve todas as questões, porque a Constituição mesma faz depender de legislação ulterior a aplicabilidade de algumas normas definidoras de direitos sociais, enquadrados dentre os fundamentais. Por regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia contida e aplicabilidade imediata, enquanto as que definem os direitos econômicos e sociais tendem a sê-lo também na Constituição vigente, mas algumas, especialmente as que mencionam uma lei integradora, são de eficácia limitada, de princípios programáticos e de aplicabilidade indireta, mas são tão jurídicas como as outras e exercem relevante função, porque, quanto mais se aperfeiçoam e adquirem eficácia mais ampla, mais se tornam garantias da democracia e do efetivo exercício dos demais direitos fundamentais (SILVA, 2010, p. 180).

Ainda para José Afonso (2010, p.179), quanto à natureza jurídica das normas sobre direitos fundamentais, tem caráter constitucional, o que já era uma disposição expressa no art. 16 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, a ponto de, segundo este, sua adoção ser um dos meios essenciais do próprio conceito de constituição. Mas também não são preceitos de valor supraconstitucionais ou de natureza supra-estatal, embora o sejam cada vez mais de dimensão internacional.

Portanto, a natureza jurídica das normas que disciplinam os direitos e garantias fundamentais trata-se de direitos constitucionais na proporção em que se colocam no texto de uma constituição, tendo conseqüentemente, uma aplicabilidade imediata.

Nas relações laborais, o trabalho, fora de dúvida, é o meio essencial dado à pessoa humana para concretizar e exaltar sua existência com dignidade. Sua proteção, em decorrência, adquire distinto relevo e alta importância. Daí a construção dos direitos fundamentais no trabalho.

A essencialidade da proteção jurídica do trabalho pode ser completamente compreendida a partir da lição de Manoel Gonçalves Ferreira Filho:

O trabalho é ao mesmo tempo um direito e uma obrigação de cada individuo. Como direito, deflui diretamente do direito à vida. Para viver, tem o homem de trabalhar. A ordem econômica que lhe rejeitar o trabalho, lhe recusa o direito a sobreviver. Como obrigação, deriva do fato de viver o homem em sociedade, de tal sorte que o todo depende da colaboração de cada um (FILHO, 1999, p. 355).

Em direção similar, o escólio de Dalmo de Abreu Dallari (1998, p. 40) conceitua que “o trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com os outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa”. Por isso o trabalho dever ser visto como um direito de todo ser humano.

Para Silva (2010, p. 288), os direitos relativos aos trabalhadores são de duas ordens fundamentalmente: (a) direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho, que são os direitos dos trabalhadores do art. 7º, e (b) direitos coletivos dos trabalhadores (arts. 9º a 11), que são aqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma

coletividade deles, e são os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista.

Ipojucan Demétrius Vecchi, faz uma distinção entre os direitos fundamentais que são “específicos dos trabalhadores” daqueles que podem ser chamados, na trilha da doutrina espanhola, de “inespecíficos”. Segundo ele:

[...] os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores (direitos fundamentais sociais) são aqueles direitos expressamente destinados aos trabalhadores e que têm, em regra, como sujeito passivo os empregadores, públicos ou privados. Como exemplo, pode ser citado a quase totalidade dos direitos fundamentais previstos no art. 7º da CF de 1988 (limitação da jornada de trabalho, férias acrescidas de 1/3, proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, décimo terceiro salário), cuja aplicação e eficácia nas relações privadas sequer é questionada. Por outro lado, os direitos fundamentais inespecíficos são aqueles direitos não destinados de forma especial aos trabalhadores nas relações de trabalho ou de emprego, mas, sim, os direitos fundamentais que são destinados a qualquer pessoa humana, a qualquer cidadão. Como exemplos, podem ser citados os direitos à intimidade e vida privada, direito de expressão, liberdade religiosa, devido processo legal e direito à honra (VECCHI, 2011, p. 118-119).

Sobre o tema, Fernandes (2010, p. 303), ressalta como direito fundamental nas relações de labor o meio ambiente do trabalho. Aponta que a atual Constituição Federal de 1988, refletindo as preocupações da sociedade internacional com a viabilidade da vida no planeta, alçou o meio ambiente, enquanto bem essencial à sadia qualidade de vida, a direito fundamental, tanto para as presentes com para as futuras gerações, nos termos do artigo 225, caput, vazado nos seguintes termos: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Diante da abrangência da assertiva constitucional contida no artigo citado, evidente que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado alcança todos os aspectos que o compõe, nele se incluindo o meio ambiente do trabalho.

Ainda outras disposições da CLT relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho são consideradas como direitos fundamentais específicos são elas: o artigo 4º que considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador com efeitos no limite da jornada e concessões de repousos; o artigo 60 que dispõe de exigências de cunho administrativo para a prorrogação de jornada nas atividades insalubres; o artigo 66, 71 e 72 que fixa os períodos de descanso inter e intrajornada; o artigo 73, § 1º sobre hora noturna reduzida; artigos 129 ao 141 que assegura o direito a férias; artigo 253 que relata sobre intervalo intrajornada especial; artigos 297 ao 301 sobre normas protetivas aos

trabalhadores em minas de subsolo; artigo 390 e parágrafo único relativo a proteção ao trabalho da mulher; artigos 405 ao 409 a respeito de normas de proteção ao trabalho do menor; artigo 483, a, o qual permite a rescisão indireta do contrato pelo empregado quando lhe forem exigidos serviços superiores às suas forças, entre outros.

Nessa linhagem, à eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego, deveria surgir como algo absolutamente “natural”, devido ao fato de que nelas existe a desigual distribuição de poder econômico e social, entre empregadores e empregados, o que representa riscos potenciais para a liberdade e direitos dos empregados (ABRANTES, 2005, p. 17).

É perante do poder empregatício, assim, que a questão da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego ganha ênfase, pois revelado o caráter de sujeição em que se depara o trabalhador, resta evidenciada a precisão de proteção desses direitos diante o poder do empregador.

Não há qualquer dúvida quanto a eficácia e aplicação dos direitos fundamentais “específicos” nas relações de emprego, o questionamento surge quanto a eficácia dos direitos fundamentais “inespecíficos”, como por exemplo, os direitos à liberdade de expressão, intimidade, vida privada, liberdade religiosa, imagem e devido processo legal. Esses direitos sobrevêm nas relações de emprego, em que medida e de qual modo podem ser exercidos frente ao empregador e no local de trabalho? O trabalhador pode perder seus direitos fundamentais que lhe são reconhecidos como pessoa humana, como cidadão, enquanto figura na posição de empregado? Esses direitos se aplicam ou não dentro da relação de emprego?

Os direitos fundamentais inespecíficos são, sim, aplicáveis nas relações de emprego, o que não significa garantir que sempre devam prevalecer, pois há de se reconhecer que o problema de aplicação desses direitos na esfera do trabalho é uma questão de conflito de direitos, de concordância prática, de formar um equilíbrio entre esses direitos e os interesses patronais que sejam dignos de proteção. Isto estabelece a defesa de uma eficácia ponderada dos direitos fundamentais nas relações de emprego (VECCHI, 2011, p. 118-119).

Ademais, os chamados direitos inespecíficos são aplicáveis dentro da relação laboral, em virtude da chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, embora sujeitos a restrições, modulações. Assim, há sempre a necessidade de ponderação dos interesses, em casos de eficácia dos direitos fundamentais “inespecíficos” nas relações laborais, resguardando de contínuo o núcleo essencial em dignidade desses direitos.

Pode-se afirmar, então, na linha sustentada por Abrantes (2005, p. 196-197), que existe uma “presunção” de amplo direito às liberdades do trabalhador no âmbito das relações

de emprego, originando a incidência dos direitos fundamentais inespecíficos nestas relações. Estes direitos apenas podem ser comprimidos quando em conflito com interesses empresariais dignos de tutela, como são os casos de limitações por motivos de segurança; funções contratuais exercidas pelo empregado, bem como aqueles que procedem do poder de comando para a organização e direcionamento do processo produtivo. Entretanto, mesmo nesses casos, os direitos fundamentais só poderão ser limitados se observados os critérios de proporcionalidade (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito) e de preservação do núcleo essencial em dignidade.

Com efeito, o princípio da dignidade da pessoa humana, fonte da grande parte dos direitos fundamentais, institui o limite absoluto às restrições a esses direitos, pois é indisponível. Além disso, se irradia por toda a sociedade, ou seja, esse princípio opera não só nas relações entre Estado e indivíduo, mas também nas relações interindividuais.

Alves (2010, p. 329) aponta que a aplicação irrestrita dos direitos fundamentais no trabalho e do trabalho decente são pressupostos primeiros para o verdadeiro reconhecimento da responsabilidade social empresarial, correspondendo, conforme ora se propõe, ao paradigma da relação de trabalho responsável a própria função social da empresa, na relação entre capital e trabalho, apenas se configura através do cumprimento e efetivação dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, cabe aqui explicar o conceito de trabalho decente:

Trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (BRITO FILHO, 2004, p. 61).

A OIT esclarece ainda que:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2016).

A promoção do desenvolvimento humano demanda necessariamente de emprego de qualidade, proteção social e respeito aos direitos dos trabalhadores, a relação de trabalho responsável deve ser preconizada e difundida pelas empresas, defendida pelos trabalhadores, por seus sindicatos, deve ser exigida pelo consumidor, em suas decisões de compra e pelos órgãos e agências governamentais, como se verá adiante.

3. O CUMPRIMENTO EFETIVO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO PRESSUPOSTO DA REALIZAÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL

Para Diniz, com o advento do Código Civil de 2002, a empresa passou a ser célula fundamental da economia de mercado, neste sentido conceitua empresa como:

(...) organização técnico-econômica que se propõe a produzir, mediante a combinação dos diversos elementos, natureza, trabalho e capital, bens ou serviços, destinados a troca (venda), com esperança de realizar lucros, correndo os riscos por conta do empresário, isto é, daquele que reúne, coordena e dirige esses elementos sob a sua responsabilidade (DINIZ, 2011, p. 34).

Neste mesmo diapasão, a autora relata em sua obra que a propriedade empresarial deverá acatar à função social, exigida pela Carta Magna (arts.5º, XXII, 182, parágrafo 2º, e 186) e os valores sociais do trabalho, por isso o empresário deverá desempenhar sua atividade econômica constituída de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de maneira a prevalecer a livre concorrência sem que tenha violação de posição mercadológica influente.

O empregador deve buscar meios para a eficaz defesa dos interesses do consumista e a diminuição de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados, por exemplo, desenvolvendo serviços médicos, fundos de previdência, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, creches, transporte, e, ainda, alcançar projetos de recuperação do meio ambiente, e do patrimônio histórico-cultural. É necessário compatibilizar essa sua função social, tendendo o bem-comum, o bem-estar e a função social, com o alvo de produção de lucros.

Com a chegada da nova ordem Constitucional o legislador elegeu como principal fundamento a dignidade da pessoa humana. Neste mesmo documento foi inserido os princípios da livre iniciativa, do pleno emprego, da valorização do trabalho humano, além de valorizar a função social da propriedade privada, que tem como papel, dentre outros, a busca da solidariedade, da promoção pela justiça social, do valor social do trabalho e da redução da pobreza e das desigualdades sociais e regionais.

No Brasil, foi na Constituição de 1946 que efetivamente foi inserido em seu texto o significado de função social, que de maneira inovadora, trouxe a possibilidade de desapropriação por interesse social, embora ainda não tenha dela constado a expressão “função social”.

Tal expressão surgiu literalmente e pela primeira vez na Constituição Federal de 1967, mais exatamente como sendo um dos princípios da ordem social e econômica, mencionando-se a função social da propriedade.

A partir de então, a ordem jurídica nacional posicionou-se no sentido de que o direito de propriedade desempenharia um papel de prática das intenções sociais, o que culminou no texto constante do artigo 160, da Carta Magna de 1969, onde previa que a ordem econômica e social tinha por função alcançar o desenvolvimento nacional e a justiça social, com alicerce no princípio da função social da propriedade, dentre outros.

Dessa forma, a intenção do legislador constituinte de 1988 foi a de trazer a função social para a empresa como ponto chave de edificar uma sociedade com menos desequilíbrio possível, direcionando as gestões empresárias para comportamentos que não mirem apenas o lucro, mas condutas que se reflitam nas realidades que uma sociedade pleiteia.

Nesse sentido, as empresas que não realizarem uma gestão empresarial voltada para o cunho participativo, ou seja, que cumpra o mínimo esperado, como por exemplo, respeitar a livre concorrência, não degradar o meio ambiente, respeitar o trabalho humano, respeitar os consumidores, dentre outros, poderá ter seu direito à propriedade restringido.

Assim, função social, entende-se como a atividade transcendente, deslocada do interesse individual, voltada à realização do interesse social, “a função social é princípio constitucional, limitador do exercício de uma gama de direitos, pautado pela realização do bem comum (FERREIRA e RIBEIRO, 2007, p.84).”

A função social é o pacto que uma empresa deve adquirir com a sociedade em que opera de lado a lado com os atos e maneiras que possam afetar de forma benéfica a comunidade, e deve estar coerente com a missão e os princípios organizacionais. Toda e qualquer definição de função social é voltada para o bem-estar da sociedade, onde se fazem indispensáveis a participação e apoio das empresas de alguma forma.

Nesse sentido, a partir dos princípios fundamentais individuais ou coletivos e princípios gerais da ordem econômica arraigados na Constituição Federal de 1988 é possível estabelecer um conceito de função social da empresa que oriente toda a “atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços” à consecução de fins, consolidação de valores e prática de garantias extravagantes aos interesses imediatos da atividade empresária (PRADO e SILVA, 2006, p.32).

Estabelecidas tais considerações, importante destacar dois conceitos em estudo, responsabilidade social e função social da empresa, mencionando-se como uma primeira divergência o fato de a responsabilidade social concernir a gestos voluntários ou instintivos do

empresário, sem nenhuma natureza de imposição legal, enquanto que a função social da empresa ocorre sobre a atividade empresarial de modo cogente, até por força do prelecionado quanto ao art. 170 CF.

Desta forma, em matéria de cidadania empresarial, ainda cabe a cada empresário decidir sua política de desempenho de acordo com sua pretensão e suas possibilidades, coadunando-se essa margem de discricionariedade com a própria multiplicidade de empreendimentos empresariais, compreendidos desde as microempresas até aquelas de grande porte, de modo óbvio com diferentes potenciais em termos de disponibilidade de recursos, além daqueles de capital eminentemente nacional ou estrangeiro (GAMA, 2007, p.104-105).

O postulado da função social da empresa exige que o empregador tenha compromissos sociais diante seus empregados, sendo que esses compromissos não se restringem somente ao regular e pontual pagamento de salários. Faz se necessário, antes de mais nada o cumprimentos dos direitos fundamentais, os quais estão intimamente atrelados a função social.

Sobre o ponto de vista contemporâneo, não se aceita que a percepção óptica da empresa se limite à pugna pela maximização do lucro, alheia dos princípios supremos que versam na plena valorização da dignidade da pessoa humana, sob pena de, assim não o fazendo, se colocar o empregador em rota de colisão com o ordenamento jurídico pátrio. (ZANOTI, 2009, p. 162).

Por exemplo, o empresário, dentro de uma concepção privada contemporânea, que prioriza a valorização da dignidade da pessoa humana, além de proporcionar a satisfação das precisões básicas do empregado, por meio do salário, deve oferecer um ambiente propício para que o trabalhador desenvolva suas habilidades e tenha prazer na concretização de suas atividades. Assim, será considerado um empresário ético, cumpridor dos direitos fundamentais, condizente com o direito empresarial dentro do contexto do Estado Democrático de Direito. Se não há cumprimento dos direitos fundamentais nas relações de trabalho não há como alcançar a função social.

Com o Estado Democrático de Direito brasileiro, marcado pela Constituição da República de 1988, não se pode falar em atividade empresária afastada de objetivos sociais, econômicos e ambientais. Em razão dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, a empresa e seus resultados estão ligados a uma prática de responsabilidade social corporativa.

A função social tem plena aplicação no direito do trabalho, tanto no seu patamar individual, quanto no coletivo, eis que possuem caracteres objetivos, com natureza contratual, ligando as partes (empregado e empregador).

Para que se possa desempenhar a plena função social da empresa, devem ser respeitados os direitos fundamentais do trabalhador, visto como sujeito envolvido em relação negocial, tal qual como cidadão, integrante do meio social, observado nos liames da dignidade da pessoa humana.

As práticas negativas em relação ao trabalhador precisam ser combatidas em todas as fases, incluindo o momento pré-contratual (entrevistas, seleções). Ademais, deve a conduta salutar do empregador, açambarcar a dignidade durante o pacto laboral, e também, quando da sua extinção.

Nesse sentido, vejamos o que ratifica Sandim sobre a contemplação da observância dos direitos fundamentais do trabalhador no cumprimento da função social:

O respeito aos direitos humanos e fundamentais nas relações de trabalho, como manifestação da almejada igualdade real, deve ser observado como parâmetro a fim de que seja verificado o cumprimento da função social do contrato de forma a preservar a dignidade da pessoa humana inerente ao trabalhador (SANDIM, 2009, 45).

Assim, no campo das relações de trabalho, os direitos fundamentais preconizados maiormente pela Constituição Federal de 1988, mas não a ele se limitando, estão intensamente vinculados à função social da empresa, tendo em vista que o que se espera, de fato, é que a organização, a atividade laborativa, o meio ambiente de trabalho e as condições em que o trabalho é prestado reverenciem os trabalhadores, seus direitos básicos, que atendam as necessidades humanas, e que a empresa seja uma comunidade de pessoas.

4. INSTRUMENTOS DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No sistema capitalista, a empresa, ao desenvolver a produção ou a circulação de bens ou de serviços, é a unidade básica de organização econômica. Seu alvo primordial relaciona-se com a intenção econômica, com o aperfeiçoamento constante de condições de competitividade no mercado em que opera, com a procura pelo lucro.

As corporações estão no núcleo do desenvolvimento econômico, influenciando toda a sociedade. São, realmente, agentes essenciais que, no desenvolvimento de suas atividades, cumprem impactos sobre a sociedade e sobre o meio ambiente.

Nesse sentido Alves (2011, p. 38-39) comenta que, diante das novas exigências incorporadas pelo conceito da responsabilidade social empresarial, a empresa assume novas obrigações perante a sociedade e deve ser, também, um ator vital ao desenvolvimento

sustentável. Sendo indispensável que defina adequadamente sua relação com a sociedade, baseada na harmonização de suas finalidades econômicas e das exigências éticas impostas.

É importante destacar ainda, a função social das empresas segundo a Constituição Federal de 1988, na qual remete respectivamente no art. 5º, XXIII e no art. 1º IV c/c art. 170 e incisos o conceito e a garantia de que a empresa deverá atender a sua função social.

Assim, a empresa, é impelida a exercer, integralmente, as suas finalidades objetivas em suas dimensões econômica, social e ambiental, nos espaços internos e externos. O desempenho corporativo, por isso, vê-se efetivamente comprometido com a melhoria contínua, atendendo às expectativas da sociedade e respeitando, sobretudo, o desenvolvimento pleno das pessoas.

Para os objetivos mais específicos do presente estudo, a identificação da função da empresa como instrumento fundamental de transformação, de desenvolvimento e de promoção da justiça nas relações trabalhistas coaduna-se, inteiramente, com a afirmação da proteção jurídica de direitos fundamentais e do investimento produtivo, exibindo sua feição social mais notável.

A junção do Direito com a responsabilidade social, sem dúvida, demonstra-se primordial para preencher decisivo impacto no elevado propósito da prática dos direitos fundamentais no trabalho, sem os quais, decisivamente, nenhum outro direito ou preceptivo de tutela ao trabalho subsistirá.

No campo da afirmação dos direitos fundamentais no trabalho, o Brasil reconhece a OIT como o fórum mais legítimo e certo no que se alude à regulamentação de protótipos trabalhistas globais e à proteção do trabalho. O Brasil foi um de seus fundadores e é um dos membros permanentes de seu Conselho de Administração (instância executiva da OIT).

Os direitos de proteção ao trabalho humano constituem um sistema legal, que, no Brasil, suplanta, no mais das vezes, os ditames sugeridos pela Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.

Ao demonstrar enunciada realidade, podem ser destacadas normas brasileiras que ressaltam a responsabilidade social empresarial nas relações de trabalho, como as seguintes:

- Lei Federal n. 10.101, de 19.12.2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

- Lei Federal n.11.770, de 09.09.2008, que criou o programa empresa cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal às corporações.

- Lei Federal n.10.421, de 15.04.2002, que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, entre outras ¹.

Vale dizer ainda, que atualmente o ordenamento jurídico brasileiro está em total harmonia com o movimento empresarial da responsabilidade social, tendo em vista que a CLT e vários artigos expressos na Constituição Federal de 1988 discorrem sobre a valorização do trabalho, boa-fé nas relações contratuais, direitos humanos, dignidade da pessoa humana em relação ao desenvolvimento da sustentabilidade socioeconômica e ambiental nas empresas. A título de exemplo pode-se citar os artigos 1,3,5,6,7,8,9,170,193 e 225 da CF/88.

A normatização em responsabilidade social empresarial funciona como um instrumento de efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, visa a instaurar um sistema de gestão para colocar valores, princípios, sustentabilidade, responsabilidade social e corporativa nas organizações. Nesse sentido se pode citar ainda como exemplo a Norma SA 8000 da Social Accountability International, a qual institui, em relação a problemas existentes ou potenciais, prescrições destinadas à utilização comum e repetitiva, com vistas à aplicação de direitos fundamentais no trabalho.

A norma SA 8000 tem como missão:

Melhorar as condições do trabalho no mundo, promovendo o respeito aos direitos dos trabalhadores; proporcionar a padronização em todos os setores de negócios e em todos os países; trabalhar em parceria com organização trabalhista e de direitos humanos do mundo todo; proporcionar um incentivo que beneficia a comunidade empresarial e de consumidores através de uma abordagem na qual ambas as partes saiam ganhando e prover uma base única para realização de auditorias. (OLIVEIRA, 2002. p. 14).

Percebe-se que a empresa certificada pela norma SA 8000 preocupa-se plenamente com a sociedade, com os direitos fundamentais do trabalhador, com a família dos empregados, com o serviço que esta empresa irá oferecer aos consumidores, ou seja, a empresa que ganha essa certificação social está trabalhando com Responsabilidade Social empresarial e, desempenhando seu papel perante a sociedade.

É nesse momento que concretiza-se a interseção entre responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. Referido entrelaçamento permite o enfrentamento do desafio de se encontrarem os meios de efetivação das declarações

¹ Pode-se destacar ainda: a Lei Federal n.8.213, de 24.07.1991, que estabeleceu a criação das denominadas “cotas para inserção de deficientes no mercado de trabalho”; Lei Federal n.10.097, de 19.12.2000, também conhecida como a “lei do aprendiz, ao estabelecer que as empresas de médio e grande porte admitam jovens de 14 a 24 anos por meio de contrato especial de trabalho, preconiza ação afirmativa destinada à inclusão de jovens no mercado de trabalho, assim como a adequada profissionalização e preparação; e a Circular n.120, de 11-12-2009, do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social: embora não se trate de uma lei em sentido estrito, a circular em referência, editada pelo Banco nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), adota formalmente a cláusula social nos contratos de financiamento, determinando que o incentivo seja concedido somente às empresas que são socialmente responsáveis.

de direitos que se referem aos padrões essenciais no trabalho estabelecidos no plano internacional.

Alves (2011, p. 121-122) afirma que:

A efetivação dos direitos fundamentais no trabalho, na forma propugnada pela Norma SA 8000, fora de questionamento, corresponde à afirmação da dignidade da pessoa humana do trabalhador nas relações laborais. Ilustra, ainda mais, o fato de que a postura corporativa que se restrinja a almejar lucro não é mais sustentável na sociedade contemporânea.

Ou seja, a SA 8000 é uma norma abrangente, global e verificável para auditoria e certificação de harmonia com a responsabilidade social das empresas. É aplicável à qualquer empresa que queira provar à seus clientes e terceiros interessados que a empresa se preocupa com seus empregados.

Consoante já elucidado anteriormente, os direitos fundamentais no trabalho correspondem ao núcleo essencial dos direitos sociais, o que amplia a relevância de sua tutela. Trata-se de direitos contidos no mínimo existencial englobado no conteúdo jurídico do princípio da dignidade da pessoa humana. Derivam da junção popular que postula a consagração de direitos sociais e sua materialização.

O desafio da implementação dos direitos fundamentais no trabalho conjumina-se com o ideal da concretização dos direitos sociais. Os direitos fundamentais são, efetivamente, o manto de proteção da dignidade da pessoa humana. No campo trabalhista, o resguardo das condições de trabalho mostra-se essencial para atender aos preceptivos da dignidade e do próprio direito à vida.

Ao preconizar a solidificação dos direitos fundamentais no trabalho definidos internacionalmente, a responsabilidade social empresarial demanda das empresas o empenho ético com o respeito à dignidade humana do trabalhador.

Ao assumir uma atitude verdadeiramente ética, uma empresa deve reconhecer, em primeiro plano, as normas legais aplicáveis, sujeitando-se ao pleno cumprimento delas. Trata-se, em princípio, de uma decisão espontânea da corporação, a qual ensejará reflexos positivos os mais diversos.

O cumprimento da função social da empresa implica na concretização dos direitos fundamentais, visto que o empregador promove melhor redistribuição de suas riquezas, paga salários justos e dignos, proporciona condições dignas de trabalho e age em harmonia com seu entorno.

Mediante a Função Social, se origina um desenvolvimento de um sistema de checagem do cumprimento das obrigações trabalhistas, capaz de frear a síndrome de

descumprimento das normas trabalhistas, bem como viabilizar a promoção da dignidade pessoa humana e o valor social do trabalho.

A autêntica responsabilidade social prestigia com ênfase a formatação de padrões de emprego e de ocupação laboral que respeitam os Direitos fundamentais no trabalho. O comprometimento ético, com base nos direitos humanos, passa a ser cobrado, objetivamente verificado, exigido. Tal comportamento empresarial passa a ser demandado por todos os que interagem com a corporação.

Enfim, no ambiente econômico globalizado, as empresas necessitam assumir seu necessário papel na proteção efetiva dos direitos fundamentais, funcionando como instrumento eficaz dos direitos fundamentais. Esse é necessariamente o caminho a ser percorrido para se alcançar o ideal da responsabilidade global.

5. CONCLUSÃO

O trabalho, em seu entendimento humanístico, apresenta-se como referência simbólica fundamental da sociedade contemporânea. É fundamentalmente por meio dele que toda pessoa procura chegar o pleno desenvolvimento de suas potencialidades e, principalmente, o sentido de completude. Pelo trabalho, a pessoa alcança seu sustento. É por meio dele que o homem se põe em sociedade.

Toda pessoa tem direito ao trabalho, respeitando-se sua dignidade e seus direitos fundamentais declarados. O trabalho, fora de dúvida, é o meio essencial dado à pessoa humana para concretizar e sublimar sua existência e superior importância. Daí a construção dos direitos fundamentais no trabalho.

As diretivas estabelecidas para a responsabilidade social, definidas habitualmente por meio da normalização, estabelecem a implementação efetiva da ética corporativa, dos direitos fundamentais, da sustentabilidade empresarial com foco em seu desempenho social, entre outros elementos, indicando uma nova cultura institucional nas organizações, funcionando como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. As empresas atualmente não mais se podem compadecerem com objetivos empresariais que se restrinjam à busca pura e simples pelo lucro.

A responsabilidade social empresarial tem a tarefa de garantir a asseveração dos preceitos das declarações de direitos destinadas à afirmação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, o desempenho de fomentar e otimizar, com distinta e intensa abordagem, a aplicação de direitos fundamentais no trabalho. A empresa que efetivamente

não cumpre com os direitos fundamentais nas relações de trabalho não tem como ser cumpridora de qualquer função social.

6 REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ALVES, Marcos Cesar Amador. **Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos**. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). *Diretos humanos e direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 328-348.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL -BNDES. **Circular n.120, de 11-12-2009**. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/productos/download/Circ033_11.pdf>. Acesso em 06 mar. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 01 mar. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em 04 mar. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em 04 mar. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em 04 mar. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 04 mar. 2016.

_____. **Lei Federal n. 10.101, de 19.12.2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm>. Acesso em 06 mar. 2016.

_____. **Lei Federal n.10.097, de 19.12.2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em 06 mar. 2016.

_____. **Lei Federal n.10.421, de 15.04.2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>. Acesso em 06 mar. 2016.

_____. **Lei Federal n.11.770, de 09.09.2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em 06 mar. 2016.

_____. **Lei Federal n.8.213, de 24.07.1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 06 mar. 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente.** São Paulo: Ltr, 2004.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania.** São Paulo: Moderna, 1998.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 8: direito de empresa.** 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FERNANDES, Fábio de Assis F. **Meio Ambiente do Trabalho e a Dignidade do Cidadão Trabalhador.** In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). **Diretos humanos e direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2010.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser. Funcionalização do direito privado e função social. In: FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; RIBEIRO, Maria de Fátima (Orgs.). **Direito empresarial contemporâneo.** Marília: Unimar, São Paulo: Arte & Ciência, 2007. capítulo 4. p. 79-107.

FILHO, Manoel Goncalves Ferreira. **Curso de Direito Constitucional.** 26. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da (Coord.). **Função social no direito civil.** São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Marco Antônio L. de. *SA 8000: o modelo ISSO 9000 aplicado à responsabilidades social.* Rio de Janeiro: Qualitumark, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho decente.** Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em 01 mar. 2016.

PRADO, Martha Asunción Enriques; SILVA, Aldimar Alves V. A “onda” função social da empresa e sua imbricação com o direito fundamental da segurança jurídica no Brasil. **Scientia Iuris: Revista do Curso de Mestrado em Direito Negocial da UEL,** Londrina, v. 10, p. 25-38, 2006.

SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. **O bloco de constitucionalidade e os direitos humanos nas relações de trabalho.** Suplemento Trabalhista 032/09, São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34 a ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho Zanoti. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009.