

Eficácia da proteção previdenciária a partir da teoria dos stakeholders

Effectiveness of social security protection from the stakeholder theory

MARCELO BRAGHINI

Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela PUC/GO, Especialista em Direito Tributário pelo IBET, Mestrando em Direito Constitucional pela UNAERP, Advogado e Professor.

RESUMO: A doutrina comparada discute a partir do final da década de 1970 a insuficiência da teoria da firma, centrada na importância econômica das células empresariais, de forma a justificar o lucro como única finalidade das empresas. Passando, pelo apogeu e enfraquecimento do Estado-Providência, principalmente no que se refere à crise econômica mundial vivenciada em 2008, torna-se extremamente atual e abrangente o debate acerca das responsabilidades sociais das empresas, tendo em vista a insuficiência orçamentaria dos Estados e o fortalecimento político, além de econômico das grandes empresas transnacionais. Não é novo o debate acerca da aplicação da teoria dos *Stakeholders* no Brasil, todavia, identificamos na doutrina um debate teórico e ainda aberto quanto às diversas ferramentas eficientes para a definição dos princípios, identificação dos procedimentos e mensuração dos resultados, além é claro na amplitude quanto à legitimação do interesse do *Stakeholder*. O próprio perfil da proteção Constitucional ao meio ambiente do trabalho e as consequências nefastas do acidente do trabalho na vida individual de cada trabalhador, e a insuficiente de uma estrutura Estatal capaz de garantir a efetividade dos direitos subjetivos previstos em lei, discutimos qual o nível em que a empresa social poderá assumir parcela destas obrigações, e qual a contrapartida do Estado, posto que a carga tributária, ou seja, previdenciária que sustenta o sistema da Seguridade Social tem a empresa como principal patrocinador, e, exigindo-se aportes financeiros já no limite da própria capacidade contributiva, sobre o aspecto da sustentabilidade do próprio empreendimento.

ABSTRACT: The doctrine discusses compared from the end of the 1970 failure of the theory of the firm, focusing on the economic importance of the cell business, in order to justify the profit as the sole aim of businesses. Passing at apogee and weakening of the welfare state, especially with regard to the global economic crisis experienced in 2008, it is extremely current and comprehensive debate about the social responsibilities of companies, in view of the failure of the State budget and strengthening, political and economic, the enterprise. This is not a new debate about the application of the theory of stakeholders in Brazil, however, identify a theoretical debate on doctrine and still open as to several powerful tools for defining the principles, identification of procedures and measurement of results, and of course the amplitude regarding the legitimacy of the stakeholder's interest. The profile of the Constitutional protection of the environment of work and the harmful consequences of accidents at work in the lives of individual workers and the inadequate structure of a State capable of ensuring the effectiveness of subjective rights provided by law, which we discuss at what level social enterprise can take portion of these obligations, and which the consideration of the State, since the tax burden, social security that underpins the system of Social Security the company has as main sponsor, and by requiring financial contributions already at the limit 's own ability to pay, on the sustainability aspect of the project itself.

PALAVRAS-CHAVE: Teoria dos *Stakeholders*. Acidente do trabalho. Princípio da dignidade da pessoa humana. Sistema voluntário de reparação.

KEYWORDS: stakeholder theory. Occupational accidents. Principle of human dignity. Voluntary system repair.

SUMÁRIO: Introdução. - 1. Aplicação da Teoria dos Stakeholders como instrumento de eficácia dos direitos previdenciários fundamentais. - 2. Novo papel das empresas orientadas pela teoria dos Stakeholders. - 3. Legitimação da atuação voluntária da empresa a partir da Teoria da Justiça de John Rawls. - 4. Cooperação entre a empresa e o Estado para a implementação efetiva do Estado-Providência. - 5. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como órgão gestor intraempresarial e antecipação das reparações previdenciárias a partir do modelo do *grievance*. Considerações Finais.

INTRODUÇÃO

A partir da crise de 2008, podemos identificar uma insuficiência orçamentária dos Estados contemporâneos na manutenção e expansão dos benefícios previstos em lei e concedidos no âmbito da Seguridade Social, o que não nos parece ser diferente com a realidade nacional principalmente sob o aspecto da efetividade, a Lei nº 8.213/91, seguindo as diretrizes dos princípios da Seguridade Social, todos eles elencados no art. 194, § único, da CF (universalidade, uniformidade, seletividade, distributividade, etc), não alcançaram a finalidade pretendida pelo legislador constitucional, e legislador ordinário.

Embora o debate a respeito da aplicação da teoria dos *stakeholders* no âmbito da responsabilidade empresarial das empresas, orientação constitucional prevista no próprio art. 170, III, da CF, elevando a função social da propriedade ao *status* de princípio central da ordem econômica nacional, há espaço para um amplo debate a respeito dos interesses dos *stakeholders* a serem preservados de forma voluntária pela empresa socialmente sustentável, e como efeito prático da ampliação da iniciativa as formas de compensação tributária relativa aos custos da empreitada, uma vez que o perfil social da empresa não deve servir de justificativa a inação e ineficiência do Estado Social, em relação aos suas próprias obrigações legais.

A premissa da construção do sistema voluntário de neutralização ou minimização dos efeitos decorrentes do acidente do trabalho está na própria importância dos interesses a serem preservados, dentre todos aqueles já destacados na doutrina sob a insígnia “*stakeholders*”, principalmente sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da república federativa do Brasil inscrito no art. 1º, III, da CF, não sendo possível admitir no atual estágio de desenvolvimento que a empresa possa lucrar sobre a própria incapacidade laboral do empregado, tendo em vista

a força de trabalho ser a sua única fonte de sobrevivência, elevando o aspecto ético e moral debatido na própria teoria aplicada.

Devemos centrar o debate nas principais insuficiências do sistema de proteção da Seguridade Social, sobre o aspecto da efetividade, uma vez que nos deparamos com diversos desafios nos que diz respeito: a) afastamento decorrente do acidente do trabalho com a negativa da concessão do benefício legal pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) no âmbito administrativo, e constatação da impossibilidade do retorno à função pelo SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho); b) incapacidade do INSS de providenciar a readaptação do empregado acidentado, tendo em vista as exigências atuais do mercado de trabalho; c) políticas públicas insuficientes quanto ao treinamento dos portadores de necessidades especiais para preenchimento das cotas impostas pelas empresas na legislação de regência; d) descaso do empregador quanto a identificação de agentes nocivos no ambiente laboral, permitindo o custeio e efetivo benefício da aposentadoria especial; e, f) reparação material parcial e voluntária.

E para que o debate teórico não se resuma em uma mera carta de intenções, devemos discutir além dos princípios a serem aplicados no âmbito da empresa, os procedimentos necessários para alcance das metas estabelecidas, com a mensuração, razão pela qual a proposta parte pela reformulação das prerrogativas e finalidade da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), obrigatória na legislação nacional com um papel meramente burocrático, podendo pela própria composição paritária dos seus membros (representantes dos empregadores e empregados), assumir papel de destaque no sistema ora proposto, com os resultados analisados no balanço social da empresa.

Por fim, somente haverá a possibilidade de garantir a mínima eficácia do sistema, e disseminação dentre as empresas com valor social, na medida em que for assegurado pelo governo um sistema de contrapartidas, veiculado ora pela possibilidade da compensação tributária dos valores gastos (ainda que em modelo compartilhado), bem como o reconhecido pelo INSS, para fins de redução das alíquotas do Seguro de Acidente do Trabalho, via multiplicados do Fator Acidentário de Prevenção, os eventos que não decorram diretamente das condições ambientais do trabalho, limite de ação do próprio poder diretivo do empregador. Este perfil deverá ser reconhecido formalmente a exemplo das entidades de assistência social detentoras de imunidade tributária.

1. Aplicação da Teoria dos Stakeholders como instrumento de eficácia dos direitos previdenciários fundamentais.

Há que se destacar o novo perfil das empresas no mundo contemporâneo, haja vista a crescente preocupação com as questões sociais que envolvam a exploração da atividade negocial, tendo as mesmas por escopo o crescimento sustentável ao lado do interesse primário do lucro, o que é possível a partir do momento em que se passa a admitir que a função-objeto da empresa contemple não só os interesses lucrativos dos acionistas-proprietários (interesse dos *shareholders*), mas, também, a preservação dos interesses secundários daqueles relacionados com as demais atividades essenciais a manutenção da empresa, da forma como proposto pela teoria dos *stakeholders*.

A definição da função-objeto da empresa é uma ferramenta indispensável para que os gestores possam direcionar sua tomada de decisão de acordo com a missão e valores orientados para o fomento da responsabilidade social, permitido que o discurso socialmente responsável esteja acompanhado de ações efetivas na empresa, que poderão ser inclusive mensurados através do balanço social, divulgado anualmente, a partir do modelo proposto pelo IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas).

A partir do corte metodológico proposto, em relação à aplicação da teoria dos *stakeholders* em matéria previdenciária, fazemos menção quanto ao *annual report* do ano de 2011 apresentado pela empresa Fibria, que vincula a remuneração variável dos seus diretores com a performance de toda empresa no que se refere ao número de acidentes do trabalho, passando a tratar a questão acidentária como aspecto estratégico do negócio, segundo informações apuradas no “*sustainability report 2011*”, evidenciado o foco na saúde dos seus trabalhadores: “*Safety indicators are an integral part of the remuneration system in the company’s profit sharing and variable remuneration programs, the latter involving executives*”.¹

Segundo João Maurício Gama Boaventura e outros², a teoria dos *stakeholders* é uma alternativa criada a teoria da firma, centrada exclusivamente no resultado financeiro a ser entregue ao acionista (*shareholders*), passando a questionar no

¹ Disponível em: http://www.fibria.com.br/rs2011/en/template?go=social/gestao_seguranca.html. Acesso em 14/04/13.

² GAMA BOAVENTURA, José Maurício. **Teoria dos stakeholders e a teoria da empresa: um estudo sobre a hierarquização das funções-objetivo em empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios. v. 11. n° 32. p. 289-307. Jul/set 2009. p. 289.

artigo se haveria uma subordinação da primeira pela segunda. Para Milton Friedman, idealizador teórico da teoria da empresa, também citado pelo autor, a única finalidade da empresa corresponde à maximização dos lucros ao acionista.

A origem da teoria dos stakeholders está centrada na obra de Edwar R. Freeman - *Strategic management: a stakeholder approach* - para o qual *stakeholder* é qualquer indivíduo ou grupo que possa influir nos objetivos organizacionais, podendo influir na construção destes objetivos, pelo fato de terem direito legitimado sobre esta mesma organização, e o verdadeiro propósito da empresa seria o de servir de veículo para coordenar os interesses dos *stakeholders*, de forma a criar e distribuir riquezas entre os mesmos³.

Salientamos, por oportuno, que o uso da teoria tem por escopo permitir a percepção quanto ao papel da empresa no ambiente interno e externo, avaliando o conjunto de instrumentos disponível para a gestão destes valores, reconhecendo a legitimidade do interesse dos *stakeholders* pela sua própria importância intrínseca.

Historicamente, a aplicação prática da teoria dos *stakeholders* é identificada pela primeira vez no memorando interno do *Stanford Research Institute*, em 1963, que passou a designar todos os grupos sem os quais a empresa deixaria de existir como: acionistas, empregados, clientes, fornecedores, credores e sociedade, cabendo aos gestores à compreensão dos interesses de cada um destes indivíduos, ou grupos de indivíduos, para que os objetivos da empresa e de cada um destes grupos sejam comuns, ou no mínimo convergentes, permitindo sua perenidade através de um crescimento sustentável de longo prazo, de acordo com Thomas Donaldson e Lee E. Preston - *The Stakeholder theory of the Corporation: concepts, evidence and implications* - obra citada por José Maurício Gama Boaventura⁴.

Parcela das críticas sobre esta nova teoria está centrada no fato de que as demais partes relacionadas na empresa, excluído os seus acionistas, recebem proteção específica quer dos contratos, a exemplo dos fornecedores, ou mesmo da legislação regulamentar, como no caso dos empregados e questões ambientais, não havendo qualquer proteção ao acionista-empresário, além do fato de ser o responsável exclusivo pelo risco do empreendimento, justificativa ética e moral suficiente para a maximização dos seus lucros. Parece-nos que não seja este o caso dos acidentes laborais no Brasil sobre o aspecto da efetividade e eficácia da proteção.

³ GAMA BOAVENTURA. *Op., cit.* p. 290.

⁴ GAMA BOAVENTURA. *Op., cit.* p. 297.

Este posicionamento não nos parece o melhor a ser seguido, principalmente sobre o aspecto da perenidade, além do fato de que a rentabilidade da empresa depende de fatores internos e externos, a exemplo dos empregados e consumidores, respectivamente, cujos interesses de cada qual devem ser levados em consideração quando da exploração do negócio, agregando valor social ao produto, permitindo o seu acesso a novos e rentáveis mercados por meio de certificação, ainda que o intuito seja uma vantagem competitiva no mercado em que a empresa atua, uma vez que responsabilidade social não se confunde com filantropia, ainda, que tenha elementos desta em sua gênese.

Diante destas afirmações é necessário fazer as seguintes indagações: no atual estágio de desenvolvimento das empresas, mercado e sociedade, quais são os múltiplos objetivos da empresa? Em função de quais interesses devam ser geridas estas organizações?

Através de pesquisas realizadas entre empresa Norte-Americanas, não existe qualquer relação empírica entre o desempenho das ações das empresas e *ratings* de responsabilidade social, por elas obtidos, não havendo, até então, resultados conclusivos como atesta Stanley C. Vance⁵, não havendo qualquer mensuração, por meio do balanço social, do retorno dos ativos ajustados conforme o nível de responsabilidade social corporativa, embora, inegável que a perenidade no longo prazo da empresa, não coaduna com a desconsideração das aspirações legítimas dos demais *stakeholders*.

Contudo, os interesses previdenciários dos trabalhadores deverão ser analisados sob uma perspectiva diversa, principalmente perante a ordem constitucional Brasileira, uma vez que não há como admitir que a maximização de lucros possa ser alcançado sobre a incapacidade laborativa do trabalhados, sem que a empresa envide todos os esforços necessários para minimizar, ou mesmo neutralizar, as consequências nefastas do evento acidentário. Estas espécies de conflitos devem constituir o foco da ética empresarial - *Business Ethics* - pois somente será possível a legitimação da empresa, sob o prisma da função social da propriedade (art. 170, III, da CF) e a dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, da CF), interesses a serem protegidos na sua integralidade.

Ademais, os excessos do capitalismo tem com subproduto uma gama gigantesca de multinacionais com poderes sem precedentes na história contemporânea,

⁵ GAMA BOAVENTURA. *Op., cit.* p. 301.

sendo este fato, adicionado as grandes crises financeiras mundiais (1929, 1973 e 2008), o substrato do questionamento ético, iniciado pela própria vertente do socialismo, e operacionalizados pelos movimentos⁶ governamentais de regulação do mercado, intervenção do Estado pontual para restaurar o equilíbrio de forças, ou no mínimo preservar os valores cultivados na sociedade, a exemplo do movimento antitruste como resultado de práticas monopolistas.

Diante do cenário institucional brasileiro foi relevante o papel da Constituição Federal de 1.988 ao assegurar o direito subjetivo do trabalhador quanto ao meio ambiente do trabalho equilibrado art. 7º, XXII, da Constituição Federal, devendo ser ressaltado o papel da Justiça do Trabalho ao garantir a aplicação efetiva deste direito constitucional, de caráter nitidamente fundamental, assegurando a aplicabilidade efetiva das normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego, marco regulamentar previsto na Portaria nº 3.214/78, orientado para a prevenção de acidentes trabalhistas.

Ademais, considerando a própria força do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, e a aplicação da função social da propriedade, a empresa com diretrizes e orientações de ordem ética e moral devem passar a ser ator central no sistema de minimização dos efeitos do acidente do trabalho, de forma voluntária e complementar ao aparato Estatal de proteção, que não foi evitado com a adoção das medidas preventivas previstas nos programas de gestão de risco, devendo prevalecer a ideia de responsabilidade corporativa quanto ao prejuízo pessoal daquele que tem suas condições de trabalho afetadas em prol da atividade produtiva da empresa, responsabilidade integral a partir da visão e perspectiva da responsabilidade social, com a contrapartida Estatal, uma vez que uma atuação sistemática nesta seara tem o efeito de aliviar o peso do Estado-Providência, pelos benefícios instituídos no âmbito da seguridade social.

Na visão de Maria Priscilla⁷ as empresas e suas atividades estão sujeitas a um julgamento ético como qualquer outra esfera da vida humana, não pairando em alguma espécie de limbo, ou vácuo moral, onde este tipo de julgamento não se aplica. Inegável a atuação de forças coercitivas externas (legislação, fiscalização e competição no mercado), como instrumentos capazes de moralizar as ações das empresas.

⁶ KREITLON, Maria Priscilla. **A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial**. XXVIII Enanpad. Curitiba. 2004. p. 6.

⁷ KREITLON. *Op., cit.* p.12.

Entende Paul C. Godfrey, ser a responsabilidade social corporativa sob a perspectiva empírica:

We argue that a strong first step in advancing research is to stop thinking about a theoretical firm's global CSR (corporate social responsibility) and start modeling actual firm's tangible CSRs (corporate social responsibilities) – the specific actions, policies, or activities through which managers concretely execute a philosophical commitment to social goals. With attention turned toward a more variegated notion of CSRs, we present our questions to advance both academic understanding and movement toward a better society⁸.

Referido autor faz uma ressalva quanto à sustentabilidade do próprio programa que se pretende implantar em favor dos *stakeholders*, uma vez que a inviabilidade financeira poderá acarretar a própria falência da empresa no longo prazo, a exemplo do sistema complementar de aposentadorias patrocinado pela matriz da General Motors nos Estados Unidos da América, vejamos:

Selfish stakeholders How do, and more importantly how should, managers respond to stakeholder demands that are either (1) destructively self-serving, or (2) patently evil? The first case has relevance in a U.S. context. As this article goes to press General Motors, arguably the premier U.S. Corporation for the middle half of the 20th century, faces massive losses and potential bankruptcy due in large part to its labor situation. However, when these now-burdensome labor agreements were signed, they were hailed as a model of management reaching out to stakeholders in a substantive way. How can managers (and stakeholders) avoid satisfying (making) demands that serve the one at the long-term expense of the many?⁹

Como, ainda, estamos muito distante de uma situação como esta vivenciada nos Estados Unidos da América, temos muito campo a avançar dentro da perspectiva de Eduardo C. Bittar, citado por Adalberto Simão Filho, no sentido da eficiente solução ética de conflitos, aquela que se extrai de forma pacífica entre as partes, pela real disposição de, por meios informais, alcançar a plenitude do meio termo necessário para dar fim a uma pendência interpessoal, o que para nós, representa um resultado perene pelo simples fato de ter sido orientado pelas diretrizes da ética¹⁰.

⁸ GODFREY, Paul C. **Researching corporate social responsibility: an agenda for the 21st Century.** Journal of Business Ethics. 2007. 87-98. p. 92.

⁹ GODFREY. *Op., cit.* p. 97.

¹⁰ SIMÃO FILHO, Adalberto. SIMÃO FILHO, Adalberto. **A nova empresarialidade.** Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas – UniFMU, São Paulo, a.17, n. 25, p. 47, 2.003.

2. Novo papel das empresas orientadas pela teoria dos *Stakeholders*.

Neste contexto, da orientação social das empresas a parti da teoria dos *Stakeholders*, há que identificar o novo papel das empresas quanto à possibilidade prática de suprir possíveis lacunas previstas no plano da eficácia do sistema da seguridade social inaugurado com a Constituição Federal de 1.988, principalmente quanto à efetividade dos serviços implantados neste âmbito, posto que o inadimplemento dos benefícios previstos em lei de cunho pecuniário poderá ser sanado através das ações previdenciárias com o escopo da sua própria implantação, diante da negativa insubsistente do órgão gestor do sistema previdenciário.

Em um segundo momento, e pela própria estrutura do sistema de custeio da seguridade social previsto na Constituição Federal de 1.988, estruturado integralmente a partir das contribuições previdenciárias (tributos) das empresas, a exemplo da cota patronal (incidente sobre a folha de salários ou faturamento), seguro de acidente do trabalho e fator acidentário de prevenção, haverá de se pensar em um modelo de compensação, pois a proposta não deve reduzir-se a imposição de novas obrigações a empresas sociais sem qualquer contrapartida do Estado, mesmo porque a empresa social deve ser identificada e reconhecida como um parceiro do Estado na proposição de solução para as lacunas apresentadas no sistema, os quais são de difícil implementação, até mesmo pelo peso burocrático do próprio Estado.

Sob a perspectiva da limitação decorrente do próprio princípio da livre iniciativa, não há como vislumbrar a mera assunção das responsabilidades legais do Estado-Providência pelas empresas a partir do mero fortalecimento da teoria da função social da propriedade, como já destacado, os direitos e obrigações de ambos encontra-se plenamente definidos no modelo em vigor, previsto na própria Constituição Federal, e sob a pena da violação, e em alguns casos a própria inviabilização, do princípio da livre iniciativa, não há como simplesmente transferir algumas obrigações legais do Estado às empresas diante da constatação fática da impossibilidade daquele se desincumbir a contento dos encargos, que em última instância, são suportados pelos mesmos impostos e contribuições sociais devidos pelas empresas na perspectiva do sistema tributário nacional.

A matéria de fundo das questões previdenciárias atinentes à realização do labor para as empresas de todos os espectros e matizes deve estar amparada, até pela consequência devastadora do acidente laboral, na concepção da preservação da

dignidade da pessoa humana, ou seja, dentre os interesses dos *stakeholders* a serem amparados pela empresa sobressai nitidamente a necessidade elementar de haver um sistema eficaz quanto a minimização dos riscos da atividade, quando não foi possível a completa neutralização dos riscos pelas medidas preventivas exigidas pelas ciências da medicina e segurança do trabalho.

Como suporte teórico destas afirmações, a partir de um corte metodológico, que nos permite traçar as premissas essenciais do sistema proposto, é salutar trazer a colação o posicionamento de Eros Grau quanto à compatibilidade do princípio da dignidade da pessoa humana com a ordem econômica inaugurada com a Constituição Federal de 1.988, vejamos:

Quanto a ela, observam José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira que fundamenta e confere unidade não apenas aos direitos fundamentais – direitos individuais e direitos sociais e econômicos – mas também à organização econômica. Isso, sem nenhuma dúvida, torna-se plenamente evidente no sistema da Constituição Federal de 1988, no seio do qual, como se vê, é ela – a dignidade da pessoa humana – não apenas fundamento da República Federativa do Brasil, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica.¹¹

O próprio direito positivo, ao nosso sentir, apresenta solução adequada no sentido de fomentar novas atribuições agregadas à empresa de conotação social sem trazer de forma direta aumento dos custos de produção inerente à atividade desempenhada, a exemplo da Lei nº 11.770/08, que prevê a possibilidade da prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, dentro do programa empresa cidadã, assegurando para fins de fomento de uma política pública implantada a partir da coparticipação da empresa social, a possibilidade franqueada no art. 5º desta mesma lei, admitindo às empresas, com sistema de apuração do IRPJ (Imposto de Renda Pessoa Jurídica) pelo lucro real, venha a abater o referido valor decorrente da prorrogação, mantida pela própria empresa, no valor do imposto a pagar.

Pelo fato das obrigações a serem assumidas pela empresa social, dentro da matriz da teoria dos *Stakeholders* (nova empresarialidade), como será evidenciado nos tópicos que seguem, no âmbito da seguridade social, haveria a possibilidade de criação de um convênio diretamente com a autarquia da Previdência Social permitindo a

¹¹ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. 15. ed. São Paulo: Malheiros. p. 194.

compensação dos gastos comprovados e aceitos previamente nos termos da avença, sejam compensados com o valor a ser recolhido mensalmente a título de contribuições sociais, tendo em vista a facilidade da operacionalização deste acerto de contas, bastando a empresa lançar referidos gastos no campo da compensação da GFIP (obrigação acessória instituída para recolhimento das contribuições previdenciárias devidas pelas empresas), possibilitando a apresentação dos comprovantes à Receita Federal do Brasil no ato de fiscalização, ou mesmo, a aprovação prévia da qualidade de empresa cidadão, renovada periodicamente, nos moldes da imunidade tributária das associações de assistência social.¹²

Inegável o papel das empresas no que diz respeito a implantação efetiva do sistema de previdência social, uma vez que a manutenção dos benefícios da previdência dependem da contrapartida financeira decorrente das contribuições sociais, com origem de receita específica no que diz respeito ao Seguro de Acidente do Trabalho (atual RAT), que poderá ter a alíquota acrescida a partir dos número de acidentes apresentados pela empresa, nas estatísticas do INSS, no ano-calendário anterior o que se denomina de Fator Acidentário de Prevenção.

Já quanto aos serviços, a exemplo da readaptação somente as empresas terão as condições reais para garantir treinamento adequado para o trabalhador readaptado possa alcançar as habilidades necessárias para o desempenho de uma nova função compatível com a redução da capacidade laborativa, ou mesmo, ao invés de negar a impossibilidade prática do cumprimento das cotas dos portadores de necessidades especiais (previstas no art. 93 da Lei nº 8.213), permitir a capacitação do contingente necessário para o cumprimento das cotas, sem a obrigação trabalhista da contratação, bem como com a possibilidade de compensar os investimentos exigidos em cada uma destas iniciativas com os valores devidos a título de contribuições sociais, desonerando o orçamento da seguridade social com a implantação de benefícios previdenciários, ou gastos com treinamentos ineficientes no âmbito dos serviços de readaptação, ou mesmo, com garantias asseguradas perante a assistência social.

Destacamos a crise vivenciada no sistema da forma como retratado por Marco Fridolin Sommer Santos, *in verbis*:

¹² Previsão na Lei nº 12.101/09 da concessão de imunidade da contribuição social as entidades de assistência social, conforme regulamentação prevista no art. 277 da Instrução Normativa nº 971/09 da RFB, com redação dada pela IN 1.071 da RFB.

Uma impositação um pouco diversa foi formulada por Eduardo Guera, o qual refere que a crise da previdência é ideológica e jurídica, identificando-se em grande parte com a crise do Estado social ou Estado assistencial. Ela decorre da utilização da previdência social, concebida como instrumento para garantir aos trabalhadores condições mínimas de proteção social, como ferramenta da implementação de assistência social, fundada no conceito de risco social. No seu entender, a previdência social não pode ser mais utilizada para fins distributivos, segundo a lógica do Estado assistencial. Para ele, na atualidade, a redistribuição de renda é confiada, sobretudo, ao sistema tributário, devendo atuar como instrumentos diversos da transferência financeira efetuada pela dispensa das prestações previdenciárias¹³.

Logo, talvez a solução para a crise do sistema estaria na garantia de uma maior eficiência na prestação dos serviços no âmbito da empresa, que deverá ter ao seu favor garantida uma contrapartida no que se refere à possibilidade de compensação tributária dos valores gastos voluntariamente a favor dos trabalhadores em processo de recuperação pelo acidente do trabalho, bem como o reconhecimento de eventos acidentários sem qualquer nexo causal com a atividade da empresa, de forma a desonerar tais eventos na formatação das alíquotas do Seguro de Acidente do Trabalho pela aplicação do Fator Acidentário de Prevenção, situação que tivemos a oportunidade de debater em profundidade em outro ensaio desta natureza.

3. Legitimação da atuação voluntária da empresa a partir da Teoria da Justiça de *John Rawls*.

A legitimidade do sistema proposto é inegável sob a perspectiva de que qualquer atividade econômica desempenhada a partir de recursos da própria comunidade não poderá jamais ter como efeito colateral a perda da capacidade laborativa de qualquer trabalhador, devendo a empresa social possuir um aparato pronto para intervir nestas situações de forma “justa”, independentemente da atuação posterior e complementar do aparato estatal, seja pela atuação do poder executivo, ministério público do trabalho, ou mesmo, poder judiciário.

Esta legitimação decorre da efetivação de modelo “confiável” e “justo”, assegurado no regulamento da empresa, ou mesmo no âmbito das negociações

¹³ SANTOS, Marco Fridolin Sommer dos. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil: elementos para uma teoria do bem-estar e da justiça social**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 118.

coletivos, e aplicado de forma uniforme e não discriminatória pelos gestores responsáveis pelas questões previdenciárias, e a contrapartida do modelo está centrada na participação coletiva dos trabalhadores, possibilitando a identificação dos anseios do grupo de trabalhadores, como forma de garantir proteção previdenciária específica, e ao mesmo tempo garantir a satisfação quanto ao resultado, de forma a encerrar prematuramente este último independentemente do aparato Estatal, evitando-se a judicialização excessiva dos conflitos.

Citamos uma passagem de John Rawls, no seu livro “*A theory of justice*”, quanto à importância sob o aspecto da justiça de se assegurar um aparato ético no âmbito da empresa com responsabilidade social, para minimizar ao máximo os efeitos sociais devastadores do acidente laboral que tenha por resultado a incapacidade laboral do trabalhador, impossibilitando a subsistência própria e da sua família por seus méritos individuais, vejamos:

A final remark. Justice as fairness is not a complete contract theory. For it is clear that contractarian idea can be extended to the choice of more or less an entire ethical system, that is, to a system including principles for all the virtues and not only justice¹⁴.

Complementa o referido raciocínio da seguinte forma:

For example, if a man knew that he was wealthy, he might find it rational to advance the principle that various taxes for welfare measures be contend unjust. If he knew that he was poor, he would most likely propose the contrary principle¹⁵

E conclui:

A final comment. We shall want to say that certain principles of justice are justified because they would be agreed to in an initial situation of equality. I have emphasized that this original position is purely hypothetical¹⁶.

Então, diante da perspectiva da teoria proposta por John Rawls, e independentemente das condições pessoais que possam influenciar a definição de uma situação de equidade, alcançada através do “véu da ignorância”, não há como permitir a partir de uma concepção ética e moral a lucratividade de poucos a partir da

¹⁴ RAWLS, John. **A theory of justice**. Revised edition. Massachusetts: Harvard university press, 1999. p. 15.

¹⁵ RAWLS. *Op., cit.*, p. 17.

¹⁶ RAWLS. *Op., cit.*, p. 19.

possibilidade da hipossuficiência total de alguns, devendo as instituições sociais mais importantes distribuem direitos e deveres fundamentais, permitindo a divisão de vantagens provenientes da cooperação social, papel essencial das empresas no atual estágio de desenvolvimento econômico sem quaisquer precedentes na história da humanidade.

Entendemos que as forças do mercado podem entender conveniente, mas não vislumbramos qualquer indício de justiça na situação em que alguns tenham menos para que outros possam prosperar, a lucratividade não gera por si só injustiças, os benefícios dela decorrentes, e assegurado a poucos será sustentável à medida que as situação dos menos afortunados seja com isso melhorada, razão pela qual não podemos nos afastar das diretrizes apontadas pelos princípios morais para garantir a sobrevivência digna do trabalhador diante de situações de incapacidade laborativa, total ou parcial.

4. Cooperação entre a empresa e o Estado para a implementação efetiva do Estado-Providência.

Sob a ótica governamental, deverá haver o fomento da responsabilidade social empresarial, como oportunidade única de maximizar os benefícios, ou a neutralização dos malefícios, decorrentes da atividade econômica explorada com fundamento na livre iniciativa (valoração necessária dentro de um Estado de cunho social), permitindo a atuação da empresa na lacuna existente na execução do próprio sistema da seguridade social, dentro da perspectiva do modelo concebido para o terceiro setor (ONG - Organizações Não-Governamentais).

Inegável o poder econômico das grandes organizações nacionais e transnacionais, que em muitas situações extrapolam o poder dos próprios Estados nacionais, tal influência não deve restringir-se a sua auto-organização, mas permitir, que estas possam colocar-se formalmente a serviço do bem comum, orientadas além das necessidades do mercado, mas atuando de forma supletiva ao modelo do Estado-Providência, pensando-se em uma contrapartida justa pelo fato da empresa ser o maior financiador do sistema por meio das contribuições sociais.

Para o Banco Mundial é necessário o aconselhamento dos governos dos países em desenvolvimento sobre o papel das políticas públicas no estímulo da responsabilidade social, pensamento sintetizado da seguinte forma:

A Responsabilidade Social Empresarial é um compromisso empresarial de contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando em conjunto com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida, de maneira que sejam boas tanto para as empresas como para o desenvolvimento¹⁷.

Este vem a ser um contraponto às estratégias adotadas pelas grandes empresas americanas, conforme afirmação de Michael Best, que na sua obra “*The new competition: institutions of industrial restructuring*”, avalia quais são os reais fatores de produtividade, num comparativo entre a perda da produtividade da empresa americana pelo florescimento da indústria japonesa na década de 70, inundando o mercado americano com melhores produtos a um custo inferior, destacando:

The concept of strategy can be contrasted with the profit maximization assumption of economic theory. Textbook firms have one goal, profit maximization; one strategy, price competition; and one organizational means, cost minimization. The theory conforms to the real world obsession of American managers with improving internal efficiency and reducing the unit cost of labor, capital, raw materials, and purchased components¹⁸.

O controle dos custos laborais incidentes nos produtos, indicado como efetivo fator de produtividade pelo professor de Harvard, deve encontrar limites na própria teoria dos *Stakeholders*, de forma a equalizar os interesses empresariais com as políticas públicas intentadas no âmbito da Seguridade Social, como forma de garantir o desenvolvimento sustentável e perene da própria organização empresarial, da forma como ressaltado pelo relatório, já citado, do próprio Banco Mundial, quando falamos em cooperação devemos entender em direitos e obrigações recíprocos, não há como orientar, no atual estágio de desenvolvimento das grandes corporações, as empresas para algo diverso da lucratividade, razão pela qual é preciso entender a realidade e municiar a empresa social da contrapartida necessária ao desenvolvimento sustentável.

Da forma como apresentado nos tópicos anteriores, o contraponto a teoria da firma está justamente na definição da ação empresarial a favor dos interesses, eminentemente legítimos dos *Stakeholders*, que igualmente devem ser preservados no

¹⁷ BANCO MUNDIAL. **Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: a baseline study**. Washington, 2002. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/privatesector/csr/>> Acessado em: 10/03/2013.

¹⁸ BEST, Michael H. **The new competition: institutions of industrial restructuring**. First Harvard University Press paperback edition, 1993. p. 139.

transcorrer do processo produtivo, não como uma negativa do lucro (resultado positivo a partir da teoria da nova empresarialidade), mas como algo que deve ser levado em consideração e não simplesmente ser solapado pelos interesses mesquinhos do processo produtivo capitalista, gerando uma ação da própria organização para que os resultados plausíveis possam aparecer, não sendo algo tímido e por vezes contraditório, que depende exclusivamente da decisão pessoal dos diretores da empresa, sem uma política uniforme com metas bem definidas.

Essa alerta é feito por Michael C. Jensen, também professor de Harvard, que analisa a possibilidade de maximização dos objetivos sociais a partir de uma política corporativa clara, que induza a tomada de decisão do corpo gerencial em uma única direção, condizentes com as políticas internas previamente estabelecidas, vejamos:

What is commonly known as stakeholder theory, while not totally without content, is fundamentally flawed because it violates the proposition that a single-valued objective is a prerequisite for purposeful or rational behavior by any organization. In particular a firm that adopts stakeholder theory will be handicapped in the competition for survival because, as a basis for action, stakeholder theory politicizes the corporation and leaves its managers empowered to exercise their own preferences in spending the firm's resources¹⁹.

Neste sentido, há que se discutir a possibilidade da criação de uma espécie de fundo social pela empresa, independentemente da co-participação do trabalhador, de forma a antecipar os valores dos benefícios previdenciários negados administrativamente, e reembolsados com o recebimento administrativo, em sede de recurso, e judicial do haveres, de forma que o empregado não fique em situação de total desamparo, sem receber salários pela impossibilidade de retorno ao trabalho e não recebimento imediato dos benefícios previdenciários, providenciando inclusive o acompanhamento do departamento jurídico da empresa.

Fábio Zambite Ibrahim trata das entidades de previdência complementar fechada, que neste caso podem apresentar alguns elementos para implantação de modelo semelhante, aqui, no nosso exemplo, não burocratizado, restrito ao âmbito da empresa, por meio de fundo social gerido independentemente pelos membros da CIPA, dentro de

¹⁹ JESEN, Michael C. **Value mazimization stakeholder theory and the corporate objective function.** Harvard Business School Press and Bank of America: Journal of applied corporate finance. v. 4, n° 3, 2001. p. 10.

um novo perfil institucional, também proposto neste ensaio, vejamos as ponderações do referido autor:

Já as entidades fechadas de previdência complementar - EFPC, ao contrário das abertas, são somente acessíveis aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ou aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial²⁰.

E ainda:

As entidades fechadas, já que desprovidas de finalidade lucrativa, ao contrário das abertas, são constituídas sob a forma de fundação ou sociedade civil. A finalidade lucrativa é outra distinção relevante entre entidades abertas e as fechadas de previdência complementar²¹.

Complementando:

Vale dizer que as entidades fechadas, constituídas por instituidores deverão terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e de provisões, mediante a contratação de instituição especializada, autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente, e ofertar exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida (art. 31, § 2º da LC nº 109/2001)²².

Outra situação que deve ser revista, diz respeito à conduta das empresas no reconhecimento da aposentadoria especial, permitida no art. 57 da Lei nº 8.213/91, após 15, 20 ou 25 de tempo de serviço, desde que haja a efetiva contrapartida da empresa quanto a o recolhimento dos adicionais de alíquota do Seguro de Acidente do Trabalho respectivo, bem como a elaboração de obrigação acessória denominada PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), indispensável para o reconhecimento da aposentadoria pelo Órgão Previdenciário, o que tem sido desconsiderado de forma flagrante.

As inconsistências na gestão da empresa e a dificuldade do reconhecimento, onerando e alijando o empregado de um direito legítimo e reconhecido pela legislação, não escapou a arguta observação de Wladimir Novaes Martinez, nos seguintes termos:

Sobrevindo desconformidades entre o PPP e a CTPS ou outro registros laboral, recomenda-se à empresa que as explique ou as

²⁰ IBRAHIM, Fábio Zambite. **A previdência social no estado contemporâneo: fundamentos, financiamento e regulamentação**. Niterói, RJ: Impetus, 2011. p. 95.

²¹ IBRAHIM. *Op., cit.* p. 96.

²² IBRAHIM. *Op., cit.* p. 96.

justifique antecipadamente mediante declaração apartada. Caso não promova os esclarecimentos, o INSS determinará diligência *in loco*, o que atrasará a instrução do benefício, prejudicando o segurado. O art. 162 a IN nº 78/02 especificava: “Nas hipóteses de dúvida quanto as informações contidas no Laudo Técnico e nos documentos que fundamentam a sua elaboração pode ser efetuada diligência prévia, visando a : I – comparar dados documentais apresentados com a inspeção fática, realizada na empresa; ou II – corroborar os dados constantes no laudo com outros documentos em poder da empresa, para esclarecer pontos obscuros²³”.

Tais constatações devem ser consideradas em conjunto com a incapacidade do sistema de readaptação do empregado acidentado, centrada atualmente no INSS no art. 89, da Lei nº 8.213/91, o que certamente deveria ser centralizado na CIPA como forma de identificar a função compatível com a redução da capacidade laborativa do empregado, aliado com o treinamento necessário para o desempenho a contento da tarefa, situação semelhante, aquela já citada quanto ao preenchimento das quotas dos portadores de necessidades especiais (art. 93 da Lei nº 8.213/91), não havendo no mercado pessoal qualificado para preenchimento das vagas previstas em lei, devendo haver treinamento prévio pela empresa com a possibilidade de compensação dos custos, com os valores a serem recolhidos a título de contribuição social.

5. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como órgão gestor intraempresarial e antecipação das reparações previdenciárias a partir do modelo do *grievance*.

Como forma de não onerar a empresa social que pretende implantar referido modelo, propomos a reformulação da comissão da CIPA, por tratar-se de comitê de empresa já instalado na grande maioria das empresas por determinação legal (NR-05, da Portaria nº 3.214/78 do MTE), e de composição paritária, com membros indicados pela empresa, e membros eleitos pelos empregados, sendo estes últimos detentores de garantia de emprego de até um ano.

Destacando as atribuições burocráticas da referida comissão prevista na NR-05, pretende-se a reformulação da missão institucional a partir de um modelo previsto no direito comparado (Estados Unidos) que prevê a solução de controvérsias entre os

²³ MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Aposentadoria especial**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 135.

próprios atores sociais, empregados e empregadores, os primeiros legitimados, como tivemos a oportunidade de abordar de forma aprofundada em outro ensaio desta natureza, pela ação coletiva dos trabalhadores na empresa.

Neste modelo, denominado *grievance* a organização empresarial disponibiliza uma ferramenta interna e informal para a solução das controvérsias trabalhistas e previdenciárias, com fundamento na condução ética dos negócios, pois a funcionalidade e aplicação no Brasil (vedada à arbitragem sobre direitos individuais trabalhistas, art. 114, § 2º da CF, diante da hipossuficiência do trabalhador e aplicação de normas cogentes), justifica-se, acaso assegurado a “confiança” do sistema, haja vista a inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF).

Somente será possível alcançar a confiança do sistema diante de um procedimento uniforme e transparente, previsto inclusive no regulamento jurídico da empresa, e os gestores responsáveis pela sua aplicação prática realmente estejam focados na harmonização dos interesses em conflitos, assegurando inclusive uma indenização inicial e voluntária para contemplar os danos materiais iminentes decorrentes do acidente do trabalho.

Outras medidas preventivas, relacionadas às condições do meio ambiente laboral, poderão ser adotadas a partir da “queixa” formalizada pelo trabalhador interessados, e direcionada ao seu superior imediato, admitindo-se o encaminhamento da questão ao diretor de recursos humanos na impossibilidade da solução das controvérsias no “nível 1”. Na hipótese das tratativas serem infrutíferas no “nível 2”, admite-se o recurso a mediação através atuação de profissional indicado pela empresa e pelo sindicato profissional, uma vez que a “satisfação” decorrente da melhor solução possível, inviabilizará de forma voluntária e natural o recurso ao poder judiciário, haja vista o modelo pátrio da inafastabilidade da jurisdição.

Para Brian S. Klaas, o sistema proposto permite (na concepção americana):

Freeman (1980), for example, argued that employees who have access to a grievance system will be less likely to leave a company in response to organizational conflict²⁴.

²⁴ KLAAS, Brian S. **Determinants of grievance activity and grievance system's impact on employee behavior: an integrative perspective.** Academy of management review. 1989. vol. 14, n° 3. 445-458. p. 445.

Acrescenta o referido autor que:

Additionally, in organizations in which social norms encouraged employees to deal with workplace problems informally, employees might be less likely to perceive grievance opportunities because filing a grievance is not seem as a viable alternative²⁵.

E mais:

In assessing the attractiveness of the alternatives, employees might consider such factors as how receptive their supervisors are to inform problems solving, the degree to which they trust management, likelihood of obtaining another job, and the costs associated with accepting the status quo²⁶.

Neste ponto são esclarecedoras as lições do Mestre Amauri Mascaro Nascimento, que, assim, se manifestou:

“Os conflitos são solucionados na própria empresa, em que eclodem, por meio de um complexo, mas rápido, procedimento interno de diálogo, denominado greevance, previsto nas cláusulas dos contratos coletivos; é uma forma de composição do conflito pelo diálogo desenvolvido, sucessivamente, em níveis ou degraus sobrepostos. No primeiro degrau interno da empresa, o empregado e o chefe devem tentar uma solução direta; não havendo resultado, passa-se para o segundo degrau, caso em que o representante dos trabalhadores conversará com alguém acima do chefe; seguem-se assim, continuamente, outras instâncias, visando a composição do conflito, sempre mediante diálogo direto, tantas quanto estiverem fixadas no contrato coletivo. Não sendo possível a solução na empresa, as partes podem pedir a mediação do ministério do trabalho, que é facultativa, salvo se obrigatória pelo contrato coletivo. Frustrada a mediação, as partes podem submeter o conflito a um árbitro particular, por estas escolhido de uma lista de nomes inscritos em uma associação. A arbitragem realiza-se no local indicado pelas partes, cabendo-lhes o pagamento das despesas e dos honorários do árbitro. Geralmente, cada parte arca com a metade. O sindicato responde pelo pagamento para o trabalhador. A arbitragem é irrecorrível e o laudo arbitral não é reexaminado pelo poder judiciário, salvo quanto aos aspectos formais, como uma nulidade relacionada com a pessoa do árbitro”²⁷.

Logo, dentro desta sistemática, a antecipação de uma indenização decorrente dos prejuízos: materiais, morais e estéticos; decorrentes do acidente do trabalho, efetuada voluntariamente pela empresa independentemente de uma decisão judiciária contrária, além de evitar em muitos casos as controvérsias judiciais, permitem

²⁵ KLAAS. *Op., cit.* p. 447.

²⁶ KLAAS. *Op., cit.* p. 451.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 52.

a implantação do conceito de responsabilidade social e ética nos negócios de forma ampla e integral, posto que não há qualquer prejuízo na hipótese da antecipação da indenização não evitar a demanda judicial, uma vez que em sentença será assegurado o direito de compensação do valor, além de ser o ato apreciado pelo juiz como elemento na fixação de eventual indenização complementar.

A centralização das atividades na CIPA (com a descentralização da tomada das decisões em relação à diretoria da empresa) permite a efetivação dos resultados, situação destacada por Donna J. Wood como uma das críticas as iniciativas tomadas no âmbito da teoria dos *Stakeholders*, vejamos:

In addition, the researcher would examine all these elements-principles, processes, and outcomes-in conjunction with each other to permit identification of analytically crucial but politically difficult results such as good outcomes from bad motives, bad outcomes from good motives, good motives but poor translation via processes, good process use but bad motives, and so on (the terms good and bad are used loosely in this case)²⁸.

Esta iniciativa, vai de encontro com os movimentos dentro do Organização Internacional do Trabalho, destacando-se a conferência com os Ministros do Trabalho da América Latina, quanto ao meios alternativos de solução das controvérsias trabalhistas evitando-se a excessiva judicialização destes conflitos, o que foi sintetizado no relatório apresentado por Jorge Sappia, nos seguintes termos:

That is why a controversy will always emerge when a worker claims non-compliance with a certain provision or suggests a different interpretation of a valid rule related to an individual contract, whether in force or already expired. For these reasons, the individual conflict has no public profile, does not affect the productive activities of the enterprise in question and has no impact on social peace²⁹.

Acrescentando:

Judicial and administrative labour intervention in the region start from the idea that the State must assist in conflict resolution through the intervention of a public official operating as an

²⁸ WOOD, Donna J. **Corporate social performance revisited**. Academy of management review. 1991. v. 16, n° 4. p. 691-798. p. 693.

²⁹ SAPPÍA, Jorge. International Labor Office. **Labor justice and alternative dispute resolution of collective and individual labor conflict**. Series of the Inter-American conference on Labor Ministers. p. 09.

impartial third party. This applies to any kind of labour dispute in the judicial and administrative areas³⁰.

Destacando, también:

As stated above, arbitration may be voluntary or mandatory. The former takes place when the parties to a conflict, failing to reach a direct or indirect agreement by other means, subscribe to an arbitral agreement in which they appoint an arbitrator and lay down the points that the decision will cover³¹.

E finaliza:

This means that collective contracts should adopt their own system of conflict resolution, particularly in the area of collective disputes, notwithstanding the existence of procedures for complaint that have shown their effectiveness in resolving individual disputes³².

Oportuno esclarecer, a funcionalidade do sistema depende da neutralidade dos seus participantes, indispensáveis ao seu sucesso, razão pela qual a imposição de novas exigências não resulta no efeito prático que se pretendia alcançar, a exemplo das garantias de emprego, injustificáveis sobre o aspecto prático (art. 118 da Lei 8.213/91), gerando apenas consequências nefastas sob o aspecto psicológico da incapacidade do trabalhador de exercer uma função eminentemente produtiva na empresa, neutralizando-se qualquer gasto adicional a partir da compensação tributária por meio das contribuições sociais, vicejando os ideais de justiça ao invés dos interesses mesquinhos dos afetados.

Por fim, as contingências decorrentes do acidente laboral não encontram respostas na aceitação do método contratualista puro e simples, requer respaldo nas teorias éticas da efetividade, o contratualismo não elimina o conflito e a pacificação decorre da força do resultado perene que somente é encontrado na satisfação pessoal dos interessados.

Considerações finais.

A relevância do tema não encerra os debates e as possíveis soluções práticas, de qualquer forma o momento atual do próprio Poder Judiciário,

³⁰ SAPPÍA. *Op., cit.* p. 13.

³¹ SAPPÍA. *Op., cit.* p. 14.

³² SAPPÍA. *Op., cit.* p. 22.

principalmente quanto à morosidade apresentada pelos Juizados Especiais Federais competentes para tratar da questão relativa aos benefícios devidos pela autarquia previdenciária, ou mesmo, a Justiça Comum nos termos do art. 109, I, da CF, exige um novo posicionamento do Estado com a cooperação da empresa social.

A busca incessante por resultados efetivos deve ser o mote das pesquisas acadêmicas, indicando caminhos para permitir a harmonização dos interesses do trabalhador com os resultados da empresa, posto que a perenização perpassa pelo respeito a saúde do trabalhador, além do aspecto negocial, uma vez que um mercado consumidor mais exigente certamente optará por empresas com este tipo de preocupação e abordagem, mensurando os resultados da iniciativa via balanço social a certificado por instituições independentes, para efeito de transparência e lisura.

O desenvolvimento do Estado Social deve contemplar estas novas diretrizes, aproveitando o poder de gestão dos próprios parceiros privados, que poderão dar soluções pontuais e efetivas quanto aos pontos adotados: readaptação, inclusão social dos portadores de necessidades especiais, apenas a título de exemplo, de forma desafogar um orçamento já tão comprometido, sem onerar ainda mais as empresas, no momento que se admite a compensação tributária dentro dos moldes e limites a serem, quem sabem um dia, efetivamente implantados.

Referências Bibliográficas

BANCO MUNDIAL. **Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: a baseline study.** Washington, 2002. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/privatesector/csr/>> Acessado em: 10/03/2013.

BEST, Michael H. **The new competition: institutions os industrial restructuring.** First Harvard University Press paperback edition, 1993.

GAMA BOAVENTURA, José Maurício. **Teoria dos stakeholders e a teoria da empresa: um estudo sobre a hierarquização das funções-objetivo em empresas brasileiras.** Revista Brasileira de Gestão de Negócios. v. 11. n° 32. p. 289-307. Jul/set 2009.

GODFREY, Paul C. **Researching corporate social responsibility: an agenda for the 21st Century.** Journal of Business Ethics. 2007. 87-98.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988.** 15. ed. São Paulo: Malheiros.

IBRAHIM, Fábio Zambite. **A previdência social no estado contemporâneo: fundamentos, financiamento e regulamentação.** Niteróio, RJ: Impetus, 2011.

JESSEN, Michael C. **Value mazimization stakeholder theory and the corporate objective function.** Harvard Business School Press and Bank of America: Journal of applied corporate finance. v. 4, n° 3, 2001.

KLAAS, Brian S. **Determinants of grievance activity and grievance system's impact on employee behavior: an integrative perspective.** Academy of management review. 1989. vol. 14, n° 3. 445-458.

KREITLON, Maria Priscilla. **A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial.** XXVIII Enanpad. Curitiba. 2004.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Aposentadoria especial.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

RALWS, John. **A theory of justice.** Revised edition. Massachusetts: Harvard university press, 1999.

SANTOS, Marco Fridolin Sommer dos. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil: elementos para uma teoria do bem-estar e da justiça social.** 2^a. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SAPPIA, Jorge. International Labor Office. **Labor justice and alternative dispute resolution of collective and individual labor conflict.** Series of the Inter-American conference on Labor Ministers.

SIMÃO FILHO, Adalberto. SIMÃO FILHO, Adalberto. **A nova empresarialidade.** Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas – UniFMU, São Paulo, a.17, n. 25, p. 47, 2.003.

WOOD, Donna J. **Corporate social performance revisited.** Academy of management review. 1991. v. 16, n° 4. p. 691-798.