

DA IMPORTÂNCIA DO RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES PARA SUSTENTABILIDADE DO RAMO EMPRESARIAL

THE IMPORTANCE OF RESPECT TO FUNDAMENTAL RIGHTS OF WORKERS FOR SUSTAINABILITY OF INSURANCE BUSINESS

La dimensión plural, racional y coparativa de la igualdad se traduce por tanto em la concreción de aquel o aquellos aspectos em los que dos más estes coninciden, así como em el discernimento de aquellos otros em los que no se produce tal coincidencia¹.

1. Introdução; 2. Dos direitos fundamentais presentes nas relações de emprego; 3. Dos preceitos constitucionais inerentes ao ramo empresarial; 4. Dos direitos e deveres oriundos das relações de emprego. 5. Da importância do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores para a sustentabilidade do ramo empresarial; 6. Considerações finais.

JANAÍNA ELIAS CHIARADIA²

EDUARDO MILLÉO BARACAT³

RESUMO: O presente estudo visa analisar a questão envolvendo os direitos fundamentais dos empregados e, em qual proporção, a importância de serem observados, para a eficácia da sustentabilidade empresarial. A Constituição Federal estabelece princípios para que as atividades empresariais sejam desenvolvidas, bem com, ao admitir a livre-iniciativa, a livre-concorrência, e a boa-fé, impõe a observância dos direitos fundamentais dos empregados para

¹ LUÑO, Antonio Enrique Pérez. **Dimensiones de la igualdad**. 2. ed. Madrid: Dykinson, 2007, p. 11.

² Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Graduada em Direito pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB) tendo estagiado no Ministério Público de Santa Catarina. Especialista MBA em Direito Empresarial e Processual Civil no Centro Universitário de Jaraguá do Sul (UNERJ) e Pós-Graduada em Didática do Ensino Superior pela Faculdade do SENAC. Integrante da Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG). Advogada no ramo empresarial e professora universitária, em Jaraguá do Sul/SC e Curitiba/PR. Autora de obras jurídicas, capítulos e artigos científicos.

³ Doutor em Direito das Relações Sociais pela UFPR/2002; Mestre em Direito Privado pela UFPR/1995; Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas (Paris II)/1998; Juiz do Trabalho desde agosto de 1993, sendo titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba desde maio de 2002; Professor Titular de Direito do Trabalho da graduação, especialização e mestrado do UNICURITIBA. Autor de obras jurídicas, capítulos e artigos científicos.

a continuidade da atividade econômica do empregador. Há de ser ressaltado que, os contratos individuais assumidos nas relações de trabalho importam em direitos e deveres de ambos os contratantes, sendo que, a inobservância de qualquer obrigação assumida, poderá resultar em considerável prejuízo e conseqüente rescisão da relação de emprego. Conseqüentemente, para que o empregador possa dar continuidade a sua atividade empresarial, deve obedecer aos preceitos constitucionais, em especial os direitos fundamentais presentes nos contratos de trabalho, a fim de que tal instrumento proporcione o crescimento financeiro e a promoção da justiça social.

PALAVRAS-CHAVE: direitos fundamentais; respeito; empregados; sustentabilidade; empresarial.

ABSTRACT: The present study aims to analyze the issue involving the fundamental rights of employees, and in what proportion, the importance of being observed, for the effectiveness of corporate sustainability. The Federal Constitution establishes principles for which business activities are developed, as well with, to admit the free-initiative, the free-competition, and the good-faith, requires the observance of fundamental rights of employees to the continuity of economic activity of the employer. There is to be emphasized that, individual contracts entered into in work relations matter in rights and duties of both the contractors, and the failure of any obligation, can result in considerable damage and consequent termination of employment. Consequently, for an employer to give continuity to their entrepreneurial activity, must comply with the constitutional provisions, in particular the fundamental rights present in contracts of employment, so that this instrument provides the financial growth and the promotion of social justice.

KEYWORDS: fundamental rights; respect; employees; sustainability; business.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal é constituída de normatividade que estabelece as regras gerais para que a sociedade siga diretrizes mais seguras e com fundamentação em uma norma superior. Todos os ramos da sociedade devem respeitar a Carta Magna, adotando seus

critérios, princípios e regras, a fim de que o desenvolvimento social seja possível e que a economia possa ser dirigida em prol do bem comum.

Para a efetivação e crescimento do ramo empresarial, princípios constitucionais tais como o da livre-iniciativa e livre-concorrência, devem ser garantidos pelo Estado, o qual apenas em situações específicas intervêm, atuando como fiscalizador e estimulador da atividade econômica.

Há de se ressaltar o ensinamento expressado por Bonavides ao esclarecer que:

“o Estado Social representa efetivamente uma transformação superestrutural por que passou o antigo Estado liberal. Seus matizes são riquíssimos e diversos. Mas algo, no Ocidente, o distingue, desde as bases, do Estado proletariado, que o socialismo marxista intente implantar; é que ele conserva sua adesão à ordem capitalista, princípio cardeal a que não renuncia”⁴.

Essa liberalidade constitucional é diversa daquela vivenciada em tempos anteriores, eis que, “o liberalismo de nossos dias, enquanto liberalismo realmente democrático, já não poderá ser, como vimos, o tradicional liberalismo da revolução francesa, mas este acrescido de todos os elementos de reforma e humanismo com que se enriquecem as conquistas doutrinárias de liberdade”⁵.

Por outro lado, as normas sociais imbuídas nos princípios constitucionais, em especial os direitos fundamentais, retratam a valorização das atividades empresariais e os contratos firmados com os trabalhadores, os quais impulsionam a economia e sustentabilidade econômica. A consequência de tais circunstâncias direciona a sociedade, tanto com o crescimento das relações empresariais, como com os impactos resultantes das relações de emprego.

A atual ordem econômica inserida na Constituição Federal de 1988, explicita aspectos liberais e sociais, sendo que tal ordenamento evidencia a importância do respeito aos direitos fundamentais presentes nas relações de emprego, para o efetivo desenvolvimento econômico-financeiro, direcionando a atuação do ramo empresarial e as consequências dos contratos que venham a ser efetivamente firmados com seus empregados.

4 Ibid., p. 184.

⁵ BONAVIDES, Paulo. op. cit., p. 163.

“Afigura-se-nos, assim, existir, na moderna realidade política do Ocidente um dualismo doutrinário essencial: de um lado, as posições conservadoras, que se reconciliaram no antigo campo liberal; de outro, as tendências que se inclinam para o radicalismo, com a abolição do Estado da burguesia e sua ordem econômica”⁶.

Em consonância, os valores sociais do trabalho, a livre iniciativa, a dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento nacional, e tantos outros fundamentos que norteiam as relações empresariais, estão respaldados no conteúdo da norma constitucional.

A responsabilidade advinda da efetividade dos contratos firmados com os empregados e sua função social não atinge tão somente os contratantes, mas sim, todos os cidadãos que são direta ou indiretamente vinculados a tal pactuação, razão pela qual se revela a importância do cumprimento das obrigações assumidas, tendo em vista as citadas normas constitucionais.

Segundo Oliveira e Silva (2011, p. 183) “na função social do contrato pode estar em causa a promoção da pessoa e o alcance da socialidade, no contexto das trocas e do acesso à posições proprietárias, em torno da práxis do trabalho”.

Ao ser firmado um contrato individual de trabalho, empregados e empregadores adquirem direitos e responsabilidades, sendo que as duas partes devem cumprir integralmente com suas obrigações. Ao empregador é imposto o fiel respeito e garantia aos direitos dos trabalhadores, em especial quanto aos direitos fundamentais inseridos na relação de emprego. Ao empregado, são confiadas atribuições, as quais deverão ser cumpridas da melhor maneira possível, sem que seja ocasionado, conscientemente, danos ao empregador.

Desta forma, em face das normas constitucionais de cunho econômico, liberal e social, há de ser analisado o elo entre direitos e obrigações assumidas nas relações de emprego entre as partes envolvidas, e sua importância para o crescimento econômico e sustentabilidade do ramo empresarial.

2. DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS PRESENTES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

⁶ Ibid., p. 183.

A partir do momento em que há início uma relação de trabalho, a qual é resguardada através da Constituição Federal de 1988, em especial no título que trata a respeito “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, e nos artigos 2º, 3º, e 442, da Consolidação das Leis trabalhistas, os direitos fundamentais dos empregados estão em tal tratativa inseridos.

Conforme exposto por Robert Alexy⁷ “ a dogmática dos direitos fundamentais, enquanto disciplina prática, visa, em última instância, a fundamentação racional de juízos concretos de dever-ser no âmbito dos direitos fundamentais”, razão pela qual, de suma importância para conscientização e respeito por toda sociedade.

Os preceitos constitucionais acabam por irradiar seus efeitos às relações havidas entre Estado e particulares, bem como, entre os próprios particulares, vinculados a direitos fundamentais tais como o da liberdade, dignidade da pessoa humana e igualdade.

Vale salientar a observação expressada por Virgílio Afonso da Silva⁸, ao destacar que “além dos direitos de cunho meramente protetivo, a Constituição garante também direitos sociais e os chamados direitos dos trabalhadores”.

No contexto firmado nas relações de emprego, a partir do momento em que o contrato se efetiva, os direitos e obrigações nele implantados são responsabilidades entre as partes que estão pactuando com a condição.

Os direitos fundamentais contidos na constituição federal, se entrelaçam com os direitos humanos, visto que há um encontro com princípios éticos e morais, na imposição do ordenamento jurídico em prol da garantia dos mesmos.

A respeito do processo de universalização dos direitos humanos e a proteção dos mesmos através de um sistema internacional, Flavia Piovesan⁹ elucida que “tal sistema é integrado por tratados internacionais de proteção que refletem, sobretudo, a consciência ética contemporânea compartilhada pelos Estados, na medida em que invocam o consenso internacional acerca de temas centrais dos direitos humanos”, visando a garantir um “mínimo ético irreduzível”.

Diante do exposto, e por tais razões, os direitos humanos evidenciados nas relações de emprego, devem ser assegurados pelos empregadores aos seus empregados, uma vez que “devemos observar seu principal fundamento – a dignidade da pessoa humana – pois

⁷ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 43.

⁸ SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais as relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 23.

⁹ PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 43.

é a partir dele que se dá a construção de um significado de direitos humanos válido para todos”¹⁰.

Os direitos vinculados a posição de trabalhador, deve ter seu equilíbrio diante do dever diretivo do empregador, visto que, “dentre diversas conceituações da palavra “poder” é possível identificar o poder entendido como uma capacidade, o poder concebido como uma instituição e que para ser legítimo pressupõe o consentimento daqueles os quais é exercido, e o poder como uma característica inerente às diversa relações sociais”¹¹.

Desta forma, não apenas no âmbito de nossa carta magna, como também de convenções e tratados internacionais, os direitos fundamentais do trabalhador se encontram resguardados, e seu respeito por parte do empregador produzirá efeitos para a garantia da sustentabilidade empresarial.

A própria responsabilidade através do poder diretivo do empregador e a hipossuficiência de hierarquia no tocante ao empregado, impõe a observância dos direitos ora destacados, com os fins de assegurar a continuidade de seus negócios.

Por tais razões, a liberdade em poder contratar, tanto do empregador, como do empregado, fundamentado no artigo 442 da CLT e em conforme art. 421, do Código Civil, “será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

No tocante a análise da liberdade de contratar, Gerson Luiz Carlos Branco¹² ressalta que:

A concepção filosófica de liberdade, que foi constituída a partir do pensamento de Grotius e que baseou a elaboração do conceito de contrato, não está relacionada à existência de limites de ação, mas à liberdade da razão. Os atos de autonomia resultam em obrigações e não em liberdade. Miguel Reale afirma que a liberdade, se pudesse ser representada graficamente, seria composta por duas coordenadas (liberdade pública e liberdade privada), “coordenadas essas que se cruzam no ponto em que se situa o valor central da ‘pessoa humana’, sendo impossível sem elas determinar qualquer das garantias devidas aos indivíduos e aos grupos.

¹⁰ SILVEIRA, Vladimir Oliveira, ROCASOLANO, Maria Mendez. **Direitos humanos: conceitos, significados e funções**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 217.

¹¹ Ibid, p. 27.

¹² BRANCO, Gerson Luiz Carlos. **Função social dos contratos: interpretação à luz do código civil**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 229.

Desta forma, o contrato individual de trabalho passa a ser um instrumento de circulação de riquezas, de vontades, de direitos, deveres e obrigações, que afeta, influencia e vincula as partes envolvidas.

A liberdade do empregado também encontra amparo no que diz respeito a suas convicções de pensamentos e modo de vida. Conforme preceitua Amauri Mascaro Nascimento¹³ “o homem pode vier como um operário ou como um burguês, ter vida social ou não, pois o seu gênero de vida deve ser respeitado, desde que não interfira no direito dos demais, da coletividade ou prejudique a empresa”.

Desta forma a liberdade assegura ao trabalhador, diante do capitalismo atual e da competitividade econômica, encontra uma ressalva quanto ao direito constitucional e fundamental da dignidade da pessoa humana.

Dignidade essa que expressa valores culturais, morais e éticos, referindo-se ao íntimo de cada indivíduo, conforme pensamento de Klaus Stern (2003 apud FACHIN, 2012, p. 34) citado por Melina Girardi Fachin, ao destacar que “a dignidade é inerente ao homem, como espécie; e ela existe *in actu* só no homem enquanto indivíduo, passando desta forma o homem deve agora não mais olhar apenas em direção a Deus, mas voltar-se para si mesmo, tomar consciência de sua dignidade e agir de modo compatível”

As relações de emprego devem refletir o mínimo de direitos e bem estar aos funcionários a eles submetidos, ou seja, um ambiente sadio e harmonioso, eis que “a primazia do valor da dignidade humana, como paradigma e referencial ético, verdadeiro superprincípio a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local, regional e global, doando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido”¹⁴.

A dignidade da pessoa humana está intimamente ligada ao direito à vida, visto que representa garantias e exigências básicas de sobrevivência do ser humano, e “repercute seus notáveis efeitos na seara do Direito do Trabalho. O trabalho, fora de dúvida, é o meio fundamental dado a pessoa humana para efetivar e sublimar sua existência com dignidade”¹⁵.

Em consonância, o princípio da igualdade estabelece que *todos são iguais perante a lei*, imposição que busca nivelar os cidadãos, mas também que o próprio legislador respeite

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 400.

¹⁴ PIOVESAN, Flávia, op. cit., p. 42.

¹⁵ ALVES. Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais no trabalho**. São Paulo: LTR, 2011. p. 52.

a isonomia, dispensando tratamento equitativamente aqueles que seja atingidos pela lei, conforme ressalta Celso Antônio Bandeira de Mello¹⁶:

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargos, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que assistem a outras, por abrigadas e diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos.

Desta forma, a igualdade entre os trabalhadores deve ser resguardada, impedindo-se diferenças aqueles em iguais condições, a fim de que as normas constitucionais produzam os efeitos pretendidos, pois “não existe uma razão suficiente para a permissibilidade de uma diferenciação quando todas as razões que poderiam ser cogitadas são consideradas insuficientes”¹⁷.

Vale ressaltar que “o direito do trabalho trata desigualmente situações desiguais e igualmente situações iguais e elegeu alguns fatores que, ao largo da sua evolução, destacaram-se como aqueles que exigiram a intervenção da lei para impedir a violação do princípio da igualdade”¹⁸.

As normas constitucionais emanam consequências jurídicas e visam a garantia tanto dos preceitos sociais, e nesse contexto os direitos fundamentais, em especial os vinculados as relações de trabalho, bem como, os de cunho liberal, que economicamente impulsionam a atividade empresarial, visando a justiça social. A Constituição Federal “é a lei máxima, à qual todas as demais se subordinam e na qual todas se fundam. É a lei de mais alta hierarquia. É a lei fundante. É a fonte de todo o Direito. É a matriz última da validade de qualquer ato jurídico”¹⁹, razão pela qual, compõe em seu corpo os preceitos das atividades pertinentes as empresas.

¹⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 12.

¹⁷ SILVA, Virgílio Afonso da. op. cit. p. 408.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. **Direito contemporâneo do trabalho**. p. 402.

¹⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais**. 1. ed. 3. t. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 12.

3. DOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS INERENTES AO RAMO EMPRESARIAL

Os princípios constitucionais que norteiam a ordem econômica, bem como as normas sociais e liberais inseridas na atual constituição federal, são de suma importância para a compreensão das diretrizes que sustentam o ramo empresarial, em especial no momento da contratação com terceiros e com seus funcionários.

Inicialmente há de se ressaltar que na base essencial da Constituição Federal de 1988, “a caminhada teórica dos princípios gerais, até sua conversão em princípios constitucionais, constitui a matéria das inquirições subsequentes. Os princípios, uma vez constitucionalizados, se fazem a chave de todo o sistema normativo”²⁰.

E diante da teoria dos princípios, “em verdade, os princípios gerais, elevados à categoria de princípios constitucionais, desatam, por inteiro, o nó problemático da eficácia dos chamados princípios supralegais, terminologia que tende a cair em desuso, arcaísmo vocabular de teor ambíguo, enfim, locução desprovida já de sentido, salvo na linguagem jusnaturalista”²¹.

Desta forma, para que o operador de direito e todos os demais cidadãos, possam atuar em consonância com os preceitos legais, visando a busca por uma sociedade justa, há de ser respeitados os princípios fundamentais e “se os princípios constitucionais são mandamentos de otimização, que devem ser realizados na maior medida possível dentro das condições fáticas e jurídicas existentes, ao legislador e aos outros ramos do direito sobrar apenas uma tarefa: a de otimizador de direitos fundamentais e da constituição”²².

Nos preceitos explicitamente contidos na atual Constituição Federal, há normas e princípios para regular a ordenação econômica, elencando concepções e enunciados que impulsionem a produtividade e o crescimento do setor financeiro.

Por conseguinte, a ordem econômica encontra respaldo em especial no Título VII, da Ordem Econômica e Financeira, da Constituição Federal de 1988, que implanta normas de

20 BONAVIDES, Paulo. op. cit., p. 258.

21 Ibid., p. 293.

22 SILVA, Virgílio Afonso da. A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais as relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 118.

regulamentação para todo o setor financeiro, em especial para o ramo empresarial e seus seguimentos.

Desta forma, “a norma econômica na Constituição Federal de 1988 consagra um regime de mercado organizado, entendido como tal aquele afetado pelos preceitos de ordem pública clássica (Geraldo Vidigal); opta pelo tipo liberal do processo econômico, que só admite a intervenção do Estado para coibir abusos e preservar a livre concorrência de quaisquer interferência”²³.

A ordem jurídico-política fundamental esculpida na constituição vigente é capitalista, num sistema economicamente liberal e ao mesmo tempo, contemplando normas sociais, as quais devem ser observadas e respeitadas pelo setor financeiro, a fim de que o ramo empresarial seja preservado.

Vale destacar que “ao atribuir à iniciativa privada papel de tal monta, a Constituição torna possível, do o ponto de vista jurídico, a previsão de um regime específico pertinente às obrigações do empreendedor privado. Não poderia, em outros termos, a ordem jurídica conferir uma obrigação a alguém, sem, concomitantemente, prover os meios necessários para integral e satisfatório cumprimento dessa obrigação”²⁴.

O princípio fundamentalmente previsto na Constituição Federal de 1988 designado como sendo de livre iniciativa, se refere a liberdade concedida pelo constituinte para que qualquer cidadão possa exercer profissão ou empreender atividade econômica, independentemente de autorização do Estado, desde que norteado pela legislação vigente, salvo hipóteses previstas em lei.

Trata-se de uma faculdade para que os entes privados ou qualquer cidadão possam contribuir e proporcionar o desenvolvimento econômico, social e político de toda a sociedade.

A liberdade inserida em tal princípio não significa a possibilidade de que cada cidadão possa fazer o que bem entender, mas sim, o de poder exercer atividade lítica, com as qualificações pertinentes, objetivando lucratividade, usufruindo de incentivos e benefícios, desde que a legislação específica seja respeitada, conforme esclarece Martins (2001, p. 167)²⁵:

23 GRAUS, Eros Roberto. op. cit., p. 190.

24 COELHO, Fábio Ulhoa. Manual de Direito Comercial. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 26.

25 MARTINS, Marcelo Guerra. **Tributação, propriedade e igualdade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 166.

O que interessa em termos de primeira acepção, é que, mesmo sob restrições legalmente estabelecidas, num regime de livre-iniciativa, é a partir do exercício da atividade profissional ou da atuação econômica que os indivíduos retiram sustento diário, adquirindo patrimônio capaz de garantir sua dignidade. [...] Os benefícios de um regime que garanta e verdadeiramente estimule a livre-iniciativa não se resume apenas à esfera individual. É que a sua dinâmica, pelas infindáveis transações e melhoria presumida de bem-estar em cada uma delas, acaba por gerar relevante riqueza social, uma vez que a livre-iniciativa em ação transforma parcela da propriedade estática em propriedade dinâmica.

Diante do sistema constitucional vigente, o qual explicita o princípio da livre-iniciativa, asseverando de outra forma o respeito a legislação vigente, o legislador ordinário estabeleceu mecanismos que visam a coibição de práticas empresariais contrárias a ordem econômica e a livre concorrência, conforme se verifica no art. 173, § 4º, da Carga Magna.

Para o fomento da economia, através da produção, circulação de bens e serviços, e para o desenvolvimento da atividade empresarial, há necessidade de um regime econômico de livre-iniciativa e livre-concorrência.

As garantias de liberdade ofertadas aos empresários devem ser exercidas sem lesar interesses individuais ou coletivos de seus empregados, a fim de que a justiça social e o bem-estar coletivo, sejam respeitados.

Neste contexto, “a livre concorrência, oriunda da atuação profissional, é a liberdade dada aos empresários para exercerem suas atividades segundo seus interesses, limitados somente pelas leis econômicas, porém norteadas pelo princípio da boa-fé objetiva. Trata-se da opção de uma forma de competição (leal e lícita) com os demais fatores econômicos dos que exercem a mesma atividade de mercado”²⁶.

As normas que incentivam a livre concorrência, em especial através da liberdade dos agentes econômicos, estratégias de publicidade, ofertas especiais, circulação de capitais e pagamentos, por outro lado, proíbem e sancionam a concorrência desleal, conforme exposto anteriormente, buscando a conservação da boa-fé objetiva no ramo empresarial.

Tamanha a importância da boa-fé nas atividades empresariais que “deixam de ter tanta relevância as disposições contratuais escritas, na medida em que se gerou maior severidade às obrigações e deveres de conduta próprios à formação” (POPP et al., 2008, p. 23).

26 DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. v. 8. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 42.

Em um setor economicamente organizado, a empresa tem como um dos objetivos primordiais a obtenção de lucro, com a conseqüente geração de empregos, recolhimento de impostos, e atualmente a contribuição para sustentabilidade, diante do cenário econômico e social.

Ressalta-se da mesma forma que, construir uma sociedade livre, justa e solidária, bem como garantir o desenvolvimento nacional, a fim de promover o bem de todos, são objetivos da República Federativa do Brasil, conforme insculpido no art. 3º, da CRFB/88.

Portanto, ao mesmo tempo que ao ramo empresarial se impõe a observação dos preceitos constitucionais, em especial os direitos trabalhistas, é-lhe assegurada a condição de livre administração, desde que através de condutas investidas de boa-fé e ética profissional.

Desta forma, é do empresário a faculdade de escolher o ramo que deseja empreender, os maquinários que serão necessários, bem como os critérios que devem ser observados para contratação de seus funcionários, visto que é dele também, a responsabilidade pelo cumprimento dos preceitos constitucionais, de âmbito social ou liberal, a fim de que a economia possa ter seu crescimento garantido e a sustentabilidade social seja uma realidade efetiva.

4. DOS DIREITOS E DEVERES ORIUNDOS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme todo o exposto, a atual Constituição Federal, explicita as regras fundamentais para a constituição das relações contratuais, visando em especial, a garantia dos direitos sociais e econômicos, em face das premissas liberais pela mesma carta elencadas.

Diante dos direitos trabalhistas constitucionais, que de forma genérica se encontram insculpidos na carga magna de 1988, em especial nos arts. 6º a 11, o gênero contratual assumido nesse aspecto do ramo empresarial, merece melhores esclarecimentos, a fim de que expressões tais como “relação de trabalho” e “contrato de trabalho”, não sejam confundidas.

Nesse sentido, adverte Amauri Mascaro Nascimento²⁷ que:

O direito processual do trabalho adiantou-se ao direito material do trabalho com a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, que instituiu a reforma do Poder Judiciário, alterando a redação do art. 114 da Constituição Federal para ampliar a competência da Justiça do Trabalho, que passou a processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”. Quando a lei dispõe sobre *relação de trabalho*, quer se referir a *contrato de trabalho*. Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade – a mais importante – de contrato de trabalho.

Conseqüentemente, tem-se que a relação de trabalho é o gênero da qual tem-se a espécie relativa ao emprego, e que também abrange o contrato individual de trabalho, na categoria vinculadora entre empregado e empregador.

O contrato individual de trabalho, na modalidade de relação de emprego, além das normas constitucionais elencadas anteriormente, encontra amparo legal, principalmente nos arts. 442 a 456, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Dentre algumas características envolvendo o contrato entre empregados e empregadores, tais como, a não eventualidade, pessoalidade, onerosidade, subordinação, tem-se ainda, a consensualidade que deve ser estabelecida entre as partes, ressalta-se que ninguém será obrigado a suportar uma contratação, em condições que não sejam de vontades mútuas.

O trabalho contratado pelo empregador representa um valor, o qual deve ser transmitido diretamente ao empregado, após os efetivos préstimos de serviços contratados, pois, as partes ao se obrigarem entre si, e devem satisfazer as prestações recíprocas. Isso significa que é dever do empregado honrar com as atividades assumidas no contrato, e ao empregador, a garantia de todos os direitos devidos aquele.

Desta forma, pondera-se que ao empregador é ofertada a liberdade de contratar, de estabelecer as atividades e as normas para a efetividade do contrato firmado, porém, é sua obrigação respeitar os direitos fundamentais de seus funcionário, e conseqüentemente,

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 539.

fornecer um ambiente sadio e harmonioso, bem como, as ferramentas necessárias para o bom desenvolvimento das funções, bem como a garantia da remuneração acordada.

Por outro lado, é dever do empregado, desenvolver as atividades contratadas com o desempenho necessário, evitando qualquer forma de prejuízo aquele ou a terceiros, dentro de seu horário de trabalho, nos dias estabelecidos, e respeitar o poder diretivo do empregador.

Além das normas mencionadas, destaca-se que “os contratantes são obrigados a guardar, tanto na execução como na conclusão do contrato, os princípios da probidade e boa-fé (art. 422 do Código Civil). Em qualquer contrato, inclusive no de trabalho, ambas as partes devem estar imbuídas de boa-fé”²⁸.

O objeto do contrato individual de trabalho deve ser lícito, possível, determinado, observando a forma prescrita ou não defesa em lei, sendo de suma importância elucidar que o contrato individual de trabalho, independente de suas atribuições, é a formalidade que representa a vontade das partes, fundamentada nos elementos constitucionais, liberais e sociais, razão pela qual, Amauri Mascaro Nascimento assim ressalta:

O contrato é a fonte que instaura o vínculo, mas que pode também determinar alguns de seus efeitos. A relação de emprego é uma relação social que se transforma em jurídica porque disciplinada pelo direito. A vontade, manifestada de modo escrito, verbal ou meramente tácito, está sempre na base de toda relação jurídica entre empregado e empregador.

Ao estabelecer um vínculo de emprego, as partes devem observar os preceitos constitucionais e legais que estabelecem as formas necessárias para tal contratação, uma vez a efetivação da relação entre empregado e empregador, acaba por influenciar a economia nacional e a sustentabilidade social do ramo empresarial.

E conclui Amauri Mascaro Nascimento²⁹ que “o contrato de trabalho impõe-se tanto como uma necessidade subjetivista de afirmação da liberdade de trabalho como também de uma afirmação de justiça social sob cujos princípios deve-se enquadrar”.

²⁸ Ibid., p. 93.

²⁹ NASCIMENTO, *ibid.*, p. 546.

Portanto, respeitando a liberdade de contratação, a qual se vincula ao acordo de vontades entre as partes e ao poder diretivo dos empregadores, o contrato individual de trabalho, há de contemplar as normas constitucionais que garantem ao mesmo tempo os direitos sociais aos empregados, a livre-iniciativa e livre-concorrência aos empregadores, em prol de melhores condições para a coletividade.

Os direitos sociais assegurados aos empregados, através do contrato de trabalho firmado com o empregador, estão intimamente relacionados aos direitos fundamentais explanados na declaração universal dos direitos humanos, onde a filosofia jurídica e política, exercem influencia direta diante da ambiguidade e contradições, visto que conforme exposto na obra de Antonio Enrique Perez Luño³⁰:

Un claro ejemplo de la función política de la metáfora de los derechos del hombre nos lo ofrece la Declaración de Independencia americana de 1776, em la que, por directa inspiración de Thomas Jefferson, se consideran verdade evidentes: que los hombres son iguales por natureza, que han sido dotados por su Creador de derechos inalienables, y que, precisamente, para asegurar el goce de esos derechos los hombres establecen gobiernos.

Por fim, utilizando o ideal de Fábio Konder Comparato, “a chama da liberdade, da igualdade e da solidariedade haverá de iluminar e inflamar a Terra inteira”³¹, a fim de que a função social do contrato individual de trabalho, baseado no respeito aos direitos sociais e liberais constitucionalmente previstos, possa auxiliar a construção de sociedade esperada como justa e do bem estar coletivo”.

5. DA IMPORTÂNCIA DO RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES PARA A SUSTENTABILIDADE DO RAMO EMPRESARIAL

Conforme todos os preceitos constitucionais e legais, doutrinas e considerações a respeito das relações de emprego firmadas no âmbito empresarial, anteriormente mencionados, há obrigatoriedade de serem observados e respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores, a fim de que a continuidade e sustentabilidade do ramo empresarial seja garantida.

³⁰LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitucion**. 8. ed. Tecnos, p. 48.

³¹ Ibid., p. 552.

No tocante aos contratos individuais de trabalho, ao ser efetivado entre empregado e empregador, direitos e obrigações se perfazem, vinculando cada qual às suas responsabilidades. Aos empregadores é devido o cumprimento de direitos aos seus funcionários, bem como, um ambiente sadio e harmonioso. Ao empregado é esperado o exercício de suas atividades, com o desempenho necessário, e imbuído de boa-fé, a fim de que não seja ocasionada qualquer forma de prejuízo, tanto ao seu empregador, quanto aos terceiros envolvidos na relação contratual.

O problema reside exatamente em examinar em qual proporção o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores se faz necessário para a sustentabilidade do ramo empresarial.

Tanto se houve falar em sustentabilidade, e sua conceituação no âmbito empresarial, conforme enfatizado pelo Instituto Ethos (2010 apud ALVES, 2011, p.42), citado por Marcos César Amador Alves, visa “assegurar o sucesso do negócio a longo prazo e ao mesmo tempo contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, um meio ambiente saudável e uma sociedade estável”.

Para um desenvolvimento efetivamente sustentável, há necessidade de serem satisfeitas as necessidades do presente, porém, sem que as futuras gerações restem prejudicadas.

Fatores tais como a globalização econômica, a revolução tecnológica e o desenvolvimento do capitalismo, não devem servir de instrumentos destruidores dos direitos fundamentalmente garantidos as relações de emprego firmadas, mas sim, como forma de aprimorar os vínculos entre empregados e empregadores.

As empresas que compartilham de uma conscientização preventiva e garantidora das obrigações que assumem com seus empregados, e ainda buscam intensificar o bom relacionamento em suas dependências, podem, inicialmente, suportar um maior encargo financeiro, porém, posteriormente, terão seus riscos de condenações trabalhistas reduzidos.

A eficácia na garantia dos direitos fundamentais em prol de seus funcionários, gera a qualidade de seus produtos ou serviços, a proximidade com os clientes e a segurança na relações assumidas, eis que, “o valor social do trabalho e a proteção da dignidade do trabalhador são, para além de qualquer conjectura, verdadeiros princípios éticos a influenciar e envolver as ações de governos e empresas, costumes, convivência, consciência, Justiça”³².

³² ALVES. Marcos César Amador. op. cit. p. 105.

Os princípios primordiais para a efetivação das relações de trabalho estabelecem o respeito entre as partes que se vinculam, eis que, “o valor fundamental da boa fé, como princípio diretor do cumprimento dos contratos, começa a deter uma presença qualificada no contrato de trabalho, para além de ter também grande importância ao nível de outros sectores deste ramo do Direito”³³.

Por outro lado, há de ser enfatizado que “o poder disciplinar do empregador bem como o poder directivo poderão eventualmente estender-se a factos praticados fora do ambiente de trabalho desde que se venham a repercutir neste, conseguindo quebrar o bom funcionamento da empresa, afectando o seu prestígio, ou causando-lhe perturbações”³⁴.

A proibição de toda e qualquer ofensa aos direitos fundamentais se vincula diretamente a proteção do ser humano, “o respeito à dignidade do outro é uma regra não apenas jurídica, mas, também, moral, e dessa forma independe de normatividade jurídica, desde que os sentimentos das pessoas fossem nesse ponto iguais”³⁵.

A responsabilidade social que na atualidade se evidencia para a classe empresarial interessada na sustentabilidade e continuidade de suas atividades, explicita vantagens competitivas justamente por incorporar em seu cotidiano novas expectativas para sociedade, e “no sentido de alcançar a equidade social, insere-se, quanto aos trabalhadores, a valorização dos padrões de trabalho digno, com melhoria das condições laborais, assistência social, incentivo às atividades culturais, artísticas, entre outros elementos”³⁶.

O maior concorrente das empresas que visam a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores são exatamente aquelas que agem de forma contrária e extrapolam o poder directivo, ofendendo as normas constitucionais, e ferindo a liberdade contratual, a dignidade e a igualdade em suas relações de emprego. A esse perfil de empregador, são devidos os ônus no setor administrativo laboral, bem como, junto ao Poder Judiciário, e a repudia da própria sociedade.

Nesse interim, vale salientar que “não é possível ao abrigo do poder directivo pretender-se a ingerência na vida extra-laboral dos trabalhadores, sendo que estes são livres de conduzir e dispor dos seus tempos livres da maneira que lhes parecer mais adequada”³⁷.

³³MOREIRA, Teresa C. **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador**. Coimbra: Coimbra, 2004.

³⁴MOREIRA, Teresa C. op. cit. p. 426.

³⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. **Direito contemporâneo do trabalho**. p. 393.

³⁶ALVES. Marcos César Amador. op. cit. p. 43.

³⁷MOREIRA, Teresa C. op. cit. p. 407.

Nesse sentido Gideon Carvalho de Benedcito (1997 apud ALVES, 2011, p.109), citado por Marcos César Amador Alves, já se manifestava ao enfatizar que “toda empresa tem uma responsabilidade social. É seu dever pensar no bem-estar da sociedade, e não apenas no lucro. A preocupação com o social passou a ser até uma questão de sobrevivência. É uma forma de marketing”.

O grande desafio para os empresário conscientes de seus direitos e deveres em prol da sociedade, é conciliar a busca pela sobrevivência através da garantia da lucratividade, com o bem estar de seus funcionários através de ambiente sadio e harmonioso, e a quebra da concorrência que afronta os preceitos constitucionais anteriormente citados.

A transformação da sociedade requer, igualmente a modernização da organização do trabalho e do capital, eis que as normas jurídicas desse segmento “são destinadas a reger as relações de trabalho, os sujeitos dessa relação, o tomador do trabalho e o prestador do trabalho”³⁸.

Há de se destacar que “assegurar condições dignas de trabalho, além de corresponder a padrões éticos essenciais, contribui decisivamente para a conquista dos consumidores e o fortalecimento da reputações, fatores cruciais ara o sucesso num mercado cada vez mais competitivo e globalizado”³⁹, garantindo a sustentabilidade do ramo empresarial.

Diante de todo o exposto, verifica-se que a conscientização e conseqüentemente, o respeito aos direitos fundamentais dos empregados, tais como o de liberdade, dignidade da pessoa humana e igualdade, não de ser respeitados pelo setor empresarial que esteja visando sua sustentabilidade, eis que, diante do atual cenário econômico e jurídico, tais procedimentos refletirão, tanto no que tange a eliminação de seus concorrentes, quanto na própria sobrevivência da empresa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as considerações expostas, verifica-se que com o crescimento econômico e social, alicerçado na identificação de direitos subjetivos juridicamente protegidos por normas positivadas, importou, nas últimas décadas, um significativo aumento

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. **Direito contemporâneo do trabalho**. p. 332.

³⁹ ALVES. Marcos César Amador. op. cit. p. 121.

de questionamentos envolvendo os aspectos liberais da constituição, as normas sociais e a sustentabilidade do ramo empresarial.

Necessária se faz a observação de todos os princípios constitucionalmente previstos, tanto os de caráter liberal, tais como o direito de livre-iniciativa, livre-concorrência e de propriedade, como aqueles de cunho social, em especial oriundos das relações de trabalho.

Vislumbrando a integração entre capital e trabalho, Paulo Bonavides⁴⁰ assim destaca:

Com a reconciliação entre o capital e o trabalho, por vai democrática, todos lucram. Lucra o trabalhador, que vê suas reivindicações mais imediatas e prementes atendidas satisfatoriamente, numa fórmula de contenção de egoísmo e de avanço para formas moderadas do socialismo fundado sobre o consentimento. E lucram também os capitalistas, cuja sobrevivência fica afiançada no ato de sua humanização, embora despojados daqueles privilégios de exploração impune, que constituíam a índole sombria do capitalismo, nos primeiros tempos em que se implantou.

A questão envolve a conscientização de toda sociedade, do direito e deveres que envolvem as relações de emprego, com base na legislação vigente, para a continuidade das atividades empresariais e as consequências de tais decisões sob o enfoque econômico e social.

Primeiramente, no tocante as regras constitucionais sociais, em especial os direitos fundamentais do trabalhador, a importância do respeito por seus pressupostos, os quais estão diretamente inseridos nas modalidades de relações entre todos os envolvidos, baseados na legislação nacional vigente.

Por outro lado, igualmente, as normas constitucionais de cunho liberal, que alicerçam as atitudes do ramo empresarial, em prol do desenvolvimento econômico, devem ser garantidas e observadas.

A relação entre o dualismo existente na Constituição Federal vigente, qual seja, ora elencando direitos sociais, ora liberais, visa estimular a formalização dos contratos entre particulares, a fim de que, os direitos fundamentais sejam garantidos, e que princípios da livre-iniciativa e livre-concorrência, sejam suportes para atos empresariais de boa-fé e ética profissional, em prol da sustentabilidade econômica.

⁴⁰ BONAVIDES, **Do estado liberal ao estado social**. p. 189.

Com a adoção e respeito das normas constitucionais e legais citadas nesse estudo, visualiza-se a importância do respeito aos direitos fundamentais dos empregados, para que seja garantida a sustentabilidade do ramo empresarial.

O capitalismo acabou se transformando e aprimorando seus principais aspectos, diante de alguns elementos sociais que foram absorvidos pela sociedade atual, tais como, aqueles contidos nos contratos de emprego, nas transformações dos institutos jurídicos, visando ao mesmo tempo a preservação da liberdade, e a igualdade

Ao mesmo tempo que em a liberdade concedida ao setor privado deve ser respeitada e garantida, os aspectos sociais inseridos através das atividades da administração pública, devem ser observado, a fim de que a justiça social possa ser atingida e a sustentabilidade assegurada.

Por fim, destaca-se que tanto quanto previsto no art. 195, da Constituição Federal, a sustentabilidade do ramo empresarial depende das garantias de liberdade contidas no art. 170, da carga magna, as quais estão envolvidas pelas normas sociais, bem como, do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, visando a justiça social, através do aprimoramento nas relações contratuais, suas consequências e desenvolvimento econômico-financeiro, em prol de toda sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais no trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 10. Tirage. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. _____ . **Do estado liberal ao estado social**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.
- COSTA, Pedro Oliveira da. **Apontamentos Para uma Visão Abrangente da Função Social dos Contratos (art. 421)**. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na Perspectiva Civil – Constitucional**. São Paulo: Renovar, 2005.
- GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição federal de 1988**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- FACHIN, Melina Girardi. **Fundamentos dos direitos humanos: teoria e práxis na cultura da tolerância**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.
- LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitucion**. 8. ed. Tecnos.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais**. 1. ed. 3. t. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 12. _____ . **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

- MOREIRA, Teresa C. **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador.** Coimbra: Coimbra, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho.** 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. **Direito contemporâneo do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.
- NEGREIROS, Teresa. **Fundamentos para uma interpretação constitucional do princípio da boa-fé.** Rio de Janeiro: Renovar, 1998.
- _____. **Teoria do Contrato – Novos Paradigmas.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- OLIVEIRA, Francisco Cardozo; SILVA, Ligia Neves. Possibilidade de uma análise econômica do princípio da função social do contrato: trocas, acesso às posições proprietárias e ao trabalho. **Direitos fundamentais e justiça.** Porto Alegre, ano 5. n. 16, p. 182-203, jul/set. 2011.
- PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- POPP, Carlyle et al. **Direito empresarial & cidadania: questões contemporâneas.** Curitiba: Juruá, 2008.
- RUZYK, Carlos Eduardo Pianovski. **A responsabilidade civil por danos produzidos no curso de atividade econômica e a tutela da dignidade da pessoa humana: o critério do dano eficiente.** In RAMOS, Carmem Lucia Silvana e outros (org.). **Diálogos sobre Direito Civil.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Método, 2008.
- SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2007.
- SILVA, Roberta Mauro e. **Relações Reais e Relações Obrigacionais: Propostas Para uma Nova Delimitação de suas Fronteiras.** In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na Perspectiva Civil – Constitucional.** São Paulo: Renovar, 2005. TEIZEN JÚNIOR, Augusto Geraldo. **A Função Social no Código Civil.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais as relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira, ROCASOLANO, Maria Mendez. **Direitos humanos: conceitos, significados e funções**. São Paulo: Saraiva, 2010,

VENOSA. Sílvio de Salvo. **Direito Civil. Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004. vol. 2