

A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA: ALARGAMENTO DAS FRONTEIRAS ÉTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Scheilla Regina Brevidelli

brevidelli@uol.com.br

Psicóloga e bacharel em direito pela USP

“Quem construiu a Tebas das sete portas?

Nos livros constam os nomes dos reis.

Os reis arrastaram os blocos de pedra?”

Bertold Brecht

A empresa ocupa hoje um *locus* privilegiado dentro da malha social. Refletir e pensar sobre ela é sinônimo de reflexão espelhada da própria sociedade, tal a importância de seu papel e significado, que certamente transbordam seus limites territoriais para muito além das águas que a cercam...

A economicidade, discurso típico da empresa, é hoje o prevalente e se sobrepõe e se impõe sobre o discurso e o espaço de todos os outros subsistemas sociais. Dessa forma, a empresa tornou-se o grande amálgama de valores sociais, derramando as regras de seu jogo de maneira insidiosa e inexorável sem deixar espaços para a reflexão, o embate e o questionamento. Há apenas aceitação e homogeneidade de fala de todos os atores sociais, hoje calcada no discurso neoliberal.

Perguntar “que tipo de empresa nós queremos?”, “por quê e para quê é necessário um padrão de competitividade tão grande?”, “para quê e para quem é útil determinado tipo de padrão de consumo?” é afinal perguntar que tipo de sociedade nós queremos e podemos criar...

A empresa é hoje o grande protagonista do mundo do trabalho e isto significa dizer que sobre ela se constroem relações de sobrevivência e da própria formação e expansão da personalidade. O trabalho, depois da família e da escola, é o *locus* do aprendizado de relações interpessoais e de superação de desafios intelectuais e emocionais, cuja carga simbólica é suporte da própria formação da personalidade. O salário não é apenas fonte de subsistência: ele também é o veículo da realização de sonhos e de aspirações pessoais.

O trabalho assim não é apenas sinônimo de sobrevivência e o seu significado emocional é muito mais amplo. Em primeiro lugar ele é uma fonte privilegiada de identidade. Isso porque uma pessoa constrói sua auto-imagem quando age, quando atua e supera obstáculos e desafios, proporcionados privilegiadamente pela relação de trabalho.

Dentro desse contexto é que podemos pensar numa verdadeira **função social da empresa**, ao invés de pensá-la apenas como um direito subjetivo. No dizer de Fábio Konder Comparato: “Função, em direito, é um poder de agir sobre a esfera jurídica alheia, no interesse de outrem, jamais em proveito do próprio titular. Algumas vezes, interessados no exercício da função são pessoas indeterminadas e, portanto, não legitimadas a exercer pretensões pessoais e exclusivas contra o titular do poder. É nessas hipóteses, precisamente, que se deve falar em *função social* ou coletiva. A função social da propriedade não se confunde com as restrições legais ao uso e gozo dos bens próprios; em se tratando de bens de produção, o poder-dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade

transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos”(1). Dessa forma, a empresa atua não apenas para atender aos interesses dos sócios, mas de toda a coletividade e principalmente dos empregados.

A função social da empresa (ou seja, a função social dos bens de produção) implica na mudança de concepção do próprio direito de propriedade: o princípio da função social incide no conteúdo do direito de propriedade, impondo-lhe novo conceito. Isso implica que as normas de direito privado sobre a propriedade estão conformadas pela disciplina que a Constituição lhes impõe.

Nota-se então reflexos claros dessa visão sobre o conceito de **poder de direção do empregador**: derivado do direito de propriedade e das prerrogativas dele decorrentes e inerentes ao contrato de trabalho subordinado, reveste-se de novo caráter permeado pela noção de função social. Mais do que um poder de direção, permeado por discricionariedade, transformar-se-ia em verdadeiro poder-dever ou poder funcional: seu titular é investido de um poder, cujo exercício discricionário vem posto, para ele, como um dever em sentido estrito, posto que esse poder deve ser atuado a benefício do interesse de outrem, sob pena de destituição ou de alguma outra sanção imposta ao titular do poder funcional.

O poder diretivo do empregador pode, assim, pela incidência do princípio da função social, sofrer uma restrição ou também transmudar-se em **co-gestão**. A co-gestão, no modelo alemão, se dá através da ação conjunta e coordenada do empregador e do conselho de representação dos empregados. Ela se traduz por uma restrição ao poder discricionário do empregador, uma vez que sua ação necessita do consentimento do conselho de representação, sendo os atos unilaterais do empregador considerados nulos. Traduz-se também pelo direito de iniciativa do conselho de representação dos empregados, cabendo a este propor um certo tipo de regulamentação para um assunto em questão. A co-gestão, assim, expressa um apaziguamento da vida do trabalho, pois os conflitos deixam ser resolvidos quer pela via judicial, quer por meio de greves, passando a ser solucionados internamente na empresa (2).

A incidência do princípio da função social reflete-se, assim, numa nova estruturação do poder dentro da empresa: ao invés de dominação, atuaria a cooperação e o compartilhamento do poder nos diversos níveis hierárquicos.

Os reflexos sobre o contrato de trabalho também são evidentes. A função social da empresa impõe a incidência de outro princípio a reger o contrato: a boa-fé objetiva. A boa-fé pode ser entendida sob dois enfoques: o subjetivo e o objetivo. A boa-fé subjetiva refere-se a um estado de consciência que consiste em ignorar que se está prejudicando interesse alheio, protegido ou tutelado pelo direito. Já a boa-fé objetiva impõe um dever e um padrão de comportamento baseados em lealdade, probidade e confiança recíprocas. Assim, ela permite a concreção de normas impondo que os sujeitos de uma relação se conduzam de forma honesta, leal e correta. O dever que promana da boa-fé é dever de consideração para com o “alter”. Nas relações jurídicas em que a cooperação se manifesta em sua plenitude, como nas de sociedade, em parte nas de trabalho e, principalmente, na comunidade familiar, cuida-se de algo mais do que a mera consideração, pois exige dever de aplicação à tarefa supra pessoal, e exige-se disposição ao trabalho conjunto e a sacrifícios relacionados com o fim comum. (3).

A boa-fé objetiva incide em três fases: pré-contratual, contratual e pós-contratual. Os deveres de respeito e lealdade, devidos pelo empregador, no contrato de trabalho, então se desdobram em: 1.fase pré-contratual: respeito à privacidade durante a seleção de pessoal, deveres de informação clara e precisa das tarefas a serem desempenhadas e das cláusulas contratuais em questão, respeito às expectativas criadas no candidato; 2.fase contratual: respeito às cláusulas contratuais, deveres de cuidados com a saúde física e mental do trabalhador (devendo o conceito de insalubridade ser estendido ao nível psicológico); 3.fase pós-contratual: respeito estrito ao direito constitucional ao trabalho, inscrito no art.6º da Constituição Federal, com a conseqüente proibição de fornecer más-referências a novos empregadores potenciais.

Dessa forma, a boa-fé objetiva traduz-se em aumento do conteúdo ético do contrato em todas as suas fases e irradiações, favorecendo a criação de relações jurídicas leais e claras, cumprindo a função do direito de “abrir janelas éticas para o mundo”, no entendimento primoroso da jurisprudência alemã.

Pensar na empresa conformada ao princípio da função social e moldá-la em seu funcionamento na consideração para com o alter e o interesse coletivo e social não é apenas pensar em sua reforma estrutural, mas pensar na mudança de ponto de partida de várias relações jurídicas sobre as quais se constrói a malha social.

Todo o significado do mundo do trabalho, a essência mesma da relação de trabalho e a proteção do trabalhador pode ter uma nova dimensão e parâmetro dentro desse novo pensar da empresa. A questão do trabalho, e até mesmo da efetividade do processo do trabalho, perpassa sobre a maneira como se estruturam as empresas, como o direito as conforma e como permite ou não “brechas” para que as obrigações empresariais contraídas e os deveres contratuais não sejam cumpridos, favorecendo a instabilidade social, a concentração de riquezas e aumentando o fosso da injustiça social. Sob este aspecto a questão do trabalho transborda muito além das mudanças da legislação trabalhista e da estrutura mesma em que se assenta hoje a Justiça do Trabalho. Pensar hoje em **justiça no mundo do trabalho** é pensar numa empresa conformada à função social e em meios de adesão espontânea às normas e limites impostos pelo direito.

Maria Aparecida Rhein Schirato, consultora de empresas e pesquisadora das relações trabalho-empregado, em entrevista à *Veja* (edição 1593, de 14 de abril de 1999) faz referências expressivas sobre o assunto: “o maior perigo de o funcionário se confundir com a empresa é começar a acreditar que ele é tudo aquilo que os vários adereços empresariais e benefícios corporativos lhe proporcionam: passar na frente na fila do check-in, ter preferência na fila do restaurante, o cheque especial do banco, o carro, enfim, uma série de credenciais que lhe dão passagem, que facilitam seu trânsito. Ele se movimenta como instituição, como organização. Os limites territoriais empresa-funcionário se fundem, e ele passa a ser um cidadão daquela empresa. Daí a nomenclatura “cidadão ibemista” ou “generalista”. São cidadãos sem-terra...Ideal seria que o funcionário recebesse aquilo que lhe é de direito integralmente e que tivesse maturidade e autonomia para dispor desse salário da forma que achasse mais conveniente”. Dentre desse contexto o significado da perda do emprego ganha dimensão nova: perde-se com ele vários referenciais de identidade, o que aumenta o contorno do sofrimento. Nesse sentido assim se expressa Christophe Dejours (4), em seu livro *A banalização da injustiça social*: “indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado

primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, **sofre**. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade”. Maria Aparecida arremata: “a empresa como grande mãe gera filhos dependentes, trabalhadores inseguros e sem vida pessoal. Ambos perdem: a organização, por acumular filhos devotos, imaturos para o mercado. E o trabalhador, porque ele não cresce, apenas ocupa o espaço que lhe é concedido”.

É preciso repensar a relação homem-trabalho... É preciso repensar a empresa... E os dois focos sobre os quais devem se centrar as mudanças e os questionamentos estão na transparência da própria organização empresarial e no impacto social de suas ações (expressos pela expansão e desenvolvimento da personalidade do empregado, conformação a valores sociais e respeito a interesses que transbordam os limites da empresa).

Talvez estejamos caminhando para uma sociedade com pouco emprego, mas o **trabalho** é necessário e fundamental como espaço de sobrevivência, troca e expansão da própria personalidade, como espaço de **sentido**.

Christophe Dejours em seu livro *A banalização da injustiça social* assim se refere ao trabalho: “não apenas ação e trabalho são indissociáveis, como resta ainda um termo para concluir a tríade: o sofrimento. Quem age assume riscos: enganar-se, cometer um erro, fracassar, desmoralizar-se, ser punido, desmascarado, condenado. A tais riscos reage uma vivência subjetiva do pático: para lutar contra o medo e mitigar seu sofrimento, sem todavia se furtar à ação engajada, o sujeito pode recorrer a estratégias defensivas. Estas geralmente passam pelo retraimento da consciência obtido mediante a redução da ação à atividade. **Agir é pois trabalhar, mas também é sofrer** (sem grifo no original)”.

Christophe Dejours in *A loucura do trabalho* (5) aponta as causas da insatisfação e de desestruturação psíquica do trabalhador, os contornos do sofrimento no mundo do trabalho. Há a insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa e quanto ao conteúdo ergonômico desta (as exigências da tarefa, ou a “carga de trabalho” é o que se denomina conteúdo ergonômico). A organização do trabalho, concebida por um serviço especializado da empresa, estranho aos trabalhadores, choca-se frontalmente com a vida mental, e mais precisamente, com

a esfera das aspirações, das motivações e dos desejos. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta. A insatisfação proveniente de um conteúdo ergonômico (este entendido como adaptação homem-máquina) inadaptado à estrutura da personalidade também é fonte de sofrimento. Os efeitos desta carga e o sofrimento estão no registro mental e se ocasionam desordens no corpo, não são equivalentes às doenças diretamente infligidas ao organismo pelas condições de trabalho. O conflito não é outro senão o que opõe o homem à organização do trabalho (na medida em que o conteúdo ergonômico do trabalho resulta da divisão do trabalho).

O autor analisa ainda o impacto da “ansiedade” no local de trabalho, agrupando-a sob diferentes itens:

1. Ansiedade relativa à degradação do equilíbrio psicoafetivo e do funcionamento mental: a primeira resulta da desestruturação das relações psico-afetivas espontâneas com os colegas de trabalho, de seu envenenamento pela discriminação e suspeita, ou de sua implicação forçada nas relações de violência e de agressividade com a hierarquia. A necessidade de descarregar a agressividade provoca a contaminação das relações fora da fábrica, e em particular, das relações familiares. O segundo tipo de ansiedade diz respeito à desorganização do funcionamento mental: é o sentimento de esclerose mental, de paralisia da imaginação, de regressão intelectual, de despersonalização, proveniente de um esforço para manter os comportamentos condicionados.

2. Ansiedade relativa à degradação do organismo: as más condições de trabalho colocam o corpo em perigo de duas maneiras: risco de acidente de caráter súbito e de grave amplitude (queimaduras, ferimentos, morte), doenças profissionais ou de caráter profissional, aumento do índice de morbidade, doenças psicossomáticas. Nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto na organização do trabalho o alvo é o funcionamento mental. A ansiedade é a seqüela psíquica do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo.

3. Ansiedade gerada pela “disciplina da fome”: apesar do sofrimento mental que não pode mais ser ignorado, os trabalhadores continuam em seus postos de trabalho expondo seu equilíbrio e seu funcionamento mental à ameaça contida no trabalho, para enfrentar uma

exigência ainda mais imperiosa: sobreviver. Ansiedade da morte a que alguns autores deram o nome de “disciplina da fome”.

Por não ter a empresa a compreensão do significado do trabalho sobre a personalidade da pessoa e da dimensão psicológica e do sofrimento do trabalhador, ela não permite que se estabeleça uma relação empregador-empregado na qual os atores se olhem e se respeitem como **sujeitos**, o que implica no aumento da dimensão ética do próprio contrato de emprego. Seria essa visão incompatível com o lucro? Seria o discurso da humanidade incompatível com o da economicidade? Não parece ser a incompatibilidade a resposta encontrada por várias empresas que incorporaram uma visão mais humana em sua administração, obtendo resultados produtivos mais altos através da ação de funcionários mais motivados e dispostos.

Um pronunciamento sobre o Dia do Trabalho dos Trabalhadores das Comunicações dos Estados Unidos deu ênfase à preocupação quanto a trabalhos significativos: “...as pessoas com menos de 30 anos de idade desejam trabalho que tenha significação e ofereça uma chance de crescimento pessoal...”

A melhoria do trabalho e a humanização do local de trabalho foram integradas na filosofia de administração de muitas companhias. Equipes de trabalho semi-autônomo foram formadas. Salários mais altos foram concedidos com base em testes de eficiência e não de descrição de trabalho. Livros de ponto substituíram os relógios de ponto, símbolos infernais de desumanização e de falta de confiança. Linhas de montagem foram divididas em grupos menores. Muitas empresas estavam fazendo experiências com “horário flexível”, um procedimento que permite aos empregados escolherem seu horário de trabalho, dentro de certos limites.

Há a necessidade de um novo paradigma, em que o trabalho seja um veículo para a transformação. Através do trabalho estamos plenamente engajados na vida. O trabalho pode ser aquilo a que Milton Mayerhoff chamou “o outro eu apropriado”, o que nos exige, o que nos preocupa. Ao atender à vocação - a chamada, o apelo daquilo que necessitamos fazer - criamos e descobrimos significado, único para cada um de nós e sempre em mutação.

Assim uma vocação não é apenas um emprego: é um componente da própria saúde mental do trabalhador. Isso porque cada tipo de personalidade tem uma exigência específica na tarefa a ser desenvolvida. Assim, há pessoas que necessitam de trabalho intelectual; outras, de trabalho manual; umas gostam de trabalhar com o público, enquanto outras preferem o trabalho solitário. Quando ocorre uma inadequação entre a necessidade pessoal e o conteúdo da tarefa realizada pelo empregado surge um sofrimento, que traz como consequência o aparecimento de doenças psicossomáticas. Dessa forma, um mundo do trabalho onde não há espaço para a vocação, é um mundo do trabalho desumano. O prazer no trabalho é tanto maior quanto maior for a liberdade do trabalhador na organização e no desenvolvimento de suas tarefas. Essas condições se encontram especialmente nas profissões de artesão, nos profissionais liberais e entre os responsáveis de alto nível: ou seja, é o trabalho livremente organizado ou deliberadamente escolhido. Quanto mais rígida a organização do trabalho, maior o sofrimento do trabalhador. Isso acontece porque há uma inadequação entre as necessidades físicas e emocionais do trabalhador e as exigências da tarefa.

Torna-se cada vez mais necessário um novo paradigma de emprego em que não haja cisão entre trabalho e prazer, entre ética pessoal e negócio. Afinal de contas o significado do trabalho não existe num vácuo: ele reverbera em todo o sistema social. O trabalho é assim uma forma de ligação com toda a sociedade.

É preciso ter em vista também que trabalhar não é apenas realizar uma atividade, mas também estabelecer relações com os outros. As relações que se estabelecem no ambiente de trabalho são marcadas pela competitividade, pela desconfiança e pela falta de solidariedade. Esse padrão de relacionamento além de ser causa de sofrimento psíquico acaba sendo um padrão que se transporta para outros relacionamentos fora do âmbito da empresa. Ela é assim um lugar em que se moldam comportamentos e valores.

Além disso a empresa proporciona outras vantagens além do salário. Essas vantagens acabam por se incorporar à própria auto-imagem do trabalhador. Com elas o empregado se sente um verdadeiro “cidadão da empresa”: sua cidadania é experimentada na empresa. É ela quem fornece coisas que o Estado não é mais capaz de suprir: um bom plano de saúde, vantagens educacionais. O empregado experimenta segurança e reconhece seu valor através das vantagens

diferenciadas que a empresa lhe fornece. Assim o crachá da empresa transforma-se num apêndice da sua própria personalidade.

Dessa forma, uma empresa ao abrir uma **vaga** não fornece apenas um trabalho, mas um espaço para a expansão da personalidade, uma fonte de identidade ao trabalhador e fonte de prazer na realização de suas tarefas. E eis aqui uma grande fonte de satisfação emocional obtida com o trabalho.

Por tudo isso, cada vez mais, hoje em dia, algumas empresas estão lançando programas de redução de tensão para seus empregados, programas para aumentar a criatividade, estão implantando sistemas de horário flexível e estão se preocupando com o bem-estar do empregado na empresa. Estão, enfim, enxergando o empregado como sujeito. E dessa forma a humanização do local de trabalho tem trazido como resposta um aumento da produtividade. O empregado feliz produz mais e atua de uma maneira mais harmônica em todas as suas relações na sociedade. Cada vez mais é preciso que haja cooperação entre administração e empregados e um ambiente de trabalho compatível com a saúde física e mental do trabalhador.

Assim, o novo empresário, preocupado com o bem-estar do empregado, pode ser um agente da transformação social e cultural e certamente não é aquele que está apenas preocupado com os resultados do negócio. Os resultados de sua ação extrapolam em muito os muros da empresa.

Pensando nestes aspectos, a perda do emprego não significa apenas a perda do salário e o risco da sobrevivência: é a própria perda da identidade e da auto-estima que está em jogo também. E o que é que o direito tem a ver com isso? O direito passa a tocar a psicologia exatamente no conceito de dignidade humana, inscrito na Constituição Federal como um valor fundante da República.

A dignidade humana assim se define, nas palavras de Kant: “A humanidade mesma é uma dignidade; porque o homem não pode ser utilizado por nenhum homem (nem por outros, nem sequer por si mesmo) meramente como meio, senão deve todo o tempo, simultaneamente ser tratado como fim, e nisso está exatamente sua dignidade (a personalidade), por meio da qual ele se eleva sobre todos os outros seres do mundo que não são homens e, todavia, podem ser

utilizados sobre todas as coisas”. Assim, toda pessoa é possuidora de fins única e exclusivamente próprios, que não comportam subordinação a fins alheios - subordinação típica das relações de dominação. A dignidade humana pode ser entendida, então, com uma esfera de interesses e necessidades pessoais inviolável e insuscetível de dominação em face de interesses alheios: pode ser traduzida assim como uma esfera de respeito. Dessa forma esse conceito traz uma faceta jurídica e uma faceta psicológica. Isso porque essa esfera de interesses é inviolável e tem a proteção jurídica exatamente para favorecer e permitir que a personalidade de toda pessoa se desenvolva e floresça: personalidade e dignidade são dois lados de uma mesma moeda. Não há pessoa sem personalidade, como não há pessoa sem dignidade. Nenhum outro interesse pode se sobrepor à essa esfera da dignidade. A dignidade do trabalhador poderia ser resumida pela necessidade não apenas de um emprego, mas de um trabalho significativo e organizado de maneira mais humana.

Lançando um olhar para a Constituição da República de 1988 vemos que o art.1º, III, inclui a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, ao passo que o art.170, *caput*, deixa claro que a existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. O confronto entre ambas as normas evidencia que a dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada. A livre iniciativa fica, assim, conformada pelos valores da dignidade e valorização do trabalho humano. Esvaziada de sentido a liberdade, sem o alcance de tais valores fundamentais.

E a quem cabe a concretização desses valores? Ao poder público e à empresa também, entendida agora como um **poder social**.

O cerne de toda questão gira em torno dos objetivos da economia. Esquece-se e renega-se frequentemente que o objetivo fundamental da economia é a continuação da existência humana de maneira digna. Como fica o problema do desemprego e dos excluídos do mercado de trabalho (a quem se nega dignidade) e o dos empregados, cada vez mais submetidos a condições de trabalho desumanas?

É preciso então perceber que cada vez mais se faz necessária a ética na economia. Essa é uma conformação dada pelo direito. O fato é que a “perda de humanidade” no pensamento

teórico traduz uma constante desumanização do ambiente social do homem na moderna sociedade industrial. O bem-estar dos homens e o atendimento às suas necessidades está cada vez mais dependente de fatores e valores externos à economia. O direito, através de seus princípios, lança uma ética econômica geral e vinculante: a atividade econômica deve obrigatoriamente obedecer aos princípios declarados no texto constitucional brasileiro. A realização desses princípios depende de políticas públicas capazes de inserir o planejamento na atividade econômica, de modo a conformá-la ao respeito a interesses sociais mais amplos, na busca pela realização de uma sociedade solidária e justa. Tanto mais eficiente será uma economia, quanto maior for o grau de satisfação efetivamente trazido aos sujeitos de uma sociedade.

A questão perpassa pela interpretação da Ordem Econômica conformada pela Constituição de 1988.

Um dos princípios ali elencados é o da busca de pleno emprego (art.170, VIII). Trata-se de princípio constitucional impositivo, cumprindo dupla função: como objetivo particular a ser alcançado e como norma-objetivo, a justificar reivindicação pela realização de políticas públicas. Esse princípio informa o conteúdo ativo do princípio da função social da propriedade. Assim, a propriedade, dotada de função social, obriga o proprietário, ou o titular do poder de controle sobre ela, ao exercício desse poder-dever visando alcançar o pleno emprego (cabe aqui uma referência ao art.14,2, da Lei Fundamental da República Federal da Alemanha: “A propriedade obriga. Seu uso deve, ao mesmo tempo, servir o interesse da coletividade”). Disso decorre a interpretação de que torna-se inconstitucional a implementação de políticas públicas recessivas, uma vez que estas colidem com o princípio constitucional que molda a ordem econômica. (5)

Já o art.170, *caput*, afirma deve estar a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano. Ele confere ao trabalho e seus agentes (trabalhadores) tratamento peculiar, uma vez que visa a conciliação entre os diversos interesses do capital e do trabalho. Ele une economicidade e humanidade, abrindo uma porta à transformação social através da empresa, traduzindo a expressão dos direitos humanos no mundo do trabalho. A valorização do trabalho humano implica na busca de um trabalho mais humano (que possa expressar a saúde física e mental do trabalhador) e na sua conservação como espaço de sobrevivência e expansão da personalidade.

O art.6º da Constituição elenca o direito ao trabalho, alçando um direito social a nível de direito fundamental, de vigência direta para o Estado e seus distintos poderes e de vigência indireta para a sociedade. Trata-se de direito cujo conteúdo em geral terá de ser definido pelo legislador. O direito a um trabalho justamente remunerado é expressão da dignidade humana, objetivo a ser alcançado pela ordem econômica. Quando a atividade econômica se desvia de sua finalidade ou se torna incapaz de concretizar o princípio da dignidade humana, a atuação estatal se faz necessária, pela aplicação do princípio da subsidiariedade. Essa atuação está disposta no art.174 da Constituição, que inclui o planejamento, caracterizado pela previsão de comportamentos econômicos e sociais futuros, pela formulação explícita de objetivos e pela definição de meios de ação coordenadamente dispostos (7).

Mas para que se concretize o direito ao trabalho é importante haver a qualificação para o trabalho. Ela é tida como um dos objetivos educacionais, para o que são responsáveis o Estado, a família e a sociedade, conforme art.205, *caput* da Constituição Federal. O termo “sociedade” abarca a empresa com função social.

É importante salientar que o princípio da função social da propriedade refere-se exclusivamente à propriedade dos bens de produção. Traduz-se então como função social da empresa, onde os bens de produção são postos em dinamismo. Trata-se de um poder-dever não do proprietário, mas do controlador (6). Entretanto a função social incide também sobre a parcela excedente do que caracteriza a propriedade tangida por função individual (aquela que serve à proteção do indivíduo e sua família contra as necessidades materiais, provendo à sua subsistência, concretizando o círculo da dignidade humana devida a todos). Deve ser entendido como excedente desse padrão a propriedade detida para fins de especulação ou acumulada sem destinação ao uso a que se destina. Dessa forma, a propriedade dotada de função social é justificada pelos seus fins, seus serviços, sua função. A função social traz ao Direito Privado algo até então tido como exclusivo do Direito Público: o condicionamento do poder a uma finalidade. À propriedade-função social que diretamente importa à ordem econômica – propriedade dos bens de produção – respeita o princípio inscrito no art.170, III. Dessa forma a legitimidade da propriedade só existe em respeito aos ditames da justiça social, de modo que seu exercício proporcione a todos existência digna. (6)

Tal reflexão nos remete ao questionamento da escolha e proteção de determinados interesses, que em verdade são a matéria prima sobre a qual se constrói uma determinada malha social, que molda personalidades, valores, idéias sentimentos, **o mundo enfim...** Que tipo de empresa queremos? **Que mundo queremos?** Várias são as respostas possíveis... Vários são os discursos possíveis... Várias são as interpretações possíveis às leis e à Constituição... Várias as realidades e os sonhos... Mas a resposta pode estar na conjunção de novas políticas públicas aliadas a um agir ético da empresa nas relações de trabalho.

Referências bibliográficas:

- (1) COMPARATO, Fábio Konder. *Direito empresarial: estudos e pareceres*. Saraiva, 1990.
- (2) DAUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. LTr, 1997.
- (3) SILVA, Clóvis V. do Couto e. *A obrigação como processo*. São Paulo: José Bushatky editor, pp. 29-31
- (4) DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- (5) DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez Editora, 1987.
- (6) GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. Malheiros Editores Ltda., 1998.
- (6) COMPARATO, Fábio Konder. “*Função social da propriedade dos bens de produção*”, in RDM 63/73.
- (7) LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Sergio Antonio Fabris editor, 1998.

BREVIDELLI, Scheilla Regina. **A função social da empresa: alargamento das fronteiras éticas nas relações de trabalho.** Disponível em:

<http://www.flaviotartuce.adv.br/secoes/artigosc/sheilla_funcao.doc>. Acesso em: 26/07/2006.