

## **ORGANIZADORES**

Ilton Garcia da Costa  
Rogério Cangussu Dantas Cachichi  
Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior

## **COORDENADORES**

Roberlei Aldo Queiroz  
Jéssica Amanda Fachin  
Rafael de Lazari

# **PAZ, ÉTICA EMPRESARIAL & ADMINISTRAÇÃO**

## **AUTORES PARTICIPANTES**

Adriano de Oliveira Martins  
Ana Paula Gonçalves  
Andrea Antico Soares  
Antonio Carlos Ferreira do Amaral  
Bruno Teixeira Maldonado  
Carlos Cristiano Meneguini de Oliveira  
Crislaine Camili Lima Reinkavieski  
Edgardo Torres López  
Guilherme Domingos de Luca  
Gustavo Pirenetti dos Santos  
José Ribeiro Leite  
José Roberto Carvalho  
Luis Fernando Manfrim  
Solange Aparecida Devechi Ordones  
Thiago Medeiros Caron

**Instituto Memória**

**COLEÇÃO  
DIREITO E PAZ**

**ITAIPOU  
BINACIONAL**

## CARTA DE MARÍLIA PELA PAZ MUNDIAL

Os organizadores e participantes do Congresso Latino-Americano de Paz, reunidos na cidade de Marília, São Paulo, Brasil, de 19 a 22 maio de 2016, no Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, mantido pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, recordando o dever e a alegria de trabalhar para a paz, transformando ameaças e atitudes violentas em diálogo e respeito, espadas em arados e lanças em foices; reconhecendo que a paz está simbolizada na oliveira; acordaram convocar, com firmeza, respeito e afeto fraterno, a todas as autoridades e aos cidadãos do mundo, para a prática diária dos dez mandamentos para lograr a paz e a justiça duradoura:

1. Renovar a fé em que o amor, o respeito, a gratidão e o cumprimento dos mandamentos do Ser Supremo que nos deu a vida são a base da paz, da realização e da felicidade pessoal e social.
2. Recordar que todas as pessoas participam de uma única família humana e, portanto, devemos agir fraternalmente uns em relação aos outros.
3. Proclamar, promover e cumprir, com firme convicção, o princípio de que o respeito à pessoa humana e a defesa de sua dignidade constituem o objetivo supremo de todas as Nações e Estados.
4. Ser conscientes de que a atenção a princípios e valores morais; o respeito pela identidade, cultura e autodeterminação dos povos; e o cumprimento de deveres e direitos humanos produzem os frutos da liberdade, da justiça e da paz.
5. Compreender que não corresponde à inteligência, à bondade e à prudência humana, em tentar construir novos Estados e sociedades mediante métodos de ódio, violência e terror; tampouco combater tais métodos com mais violência, senão apenas com as armas da lei, da razão e da justiça.
6. Reafirmar que o direito e a justiça obrigam-nos a respeitar as autoridades e os cidadãos; comprometendo-nos com a solidariedade em favor daqueles que sofrem com miséria, abandono e discriminação; sem deixar de considerar o respeito aos direitos humanos de todas as pessoas, sem nenhuma exceção.
7. Reafirmar que o respeito à vida, à dignidade, à liberdade, à segurança, ao meio ambiente, à propriedade, à família e a outros direitos humanos fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH); bem como que os tratados internacionais que defendem os Estados Democráticos de Direito e os regimes democráticos representativos e participativos são a base para a paz e para a justiça.
8. Reconhecer que na família fundamenta-se a formação moral das pessoas; e que a educação deve ter como finalidade principal o livre desenvolvimento da personalidade, a prática das virtudes, o pluralismo, a tolerância, a ciência, o respeito às crenças e o aprendizado da via de solução pacífica dos conflitos.
9. Recordar que todas as pessoas e instituições têm a obrigação moral e legal de viver pacificamente; e que uma das maneiras mais eficazes para o cumprimento de dito propósito é orar todos os dias, acalmar-se, estudar e trabalhar com dedicação, para que reine a justiça e a paz em nossos corações, na família, na sociedade e nos Estados.
10. Convencer-se que é possível o mútuo perdão de erros e dos danos do passado e do presente; e reafirmar a esperança de que se pode alcançar uma conversão e restauração humana, orientada por respeito mútuo, pelo espírito de fraternidade, pela compreensão e pela paz individual e social.

UNIVEM / UENP / UCSS



UCSS  
Universidad Católica  
Sedes Sapientiae

## **ORGANIZADORES**

Ilton Garcia da Costa  
Rogério Cangussu Dantas Cachichi  
Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior

## **COORDENADORES**

Roberlei Aldo Queiroz  
Jéssica Amanda Fachin  
Rafael de Lazari

---

# **PAZ, ÉTICA EMPRESARIAL E ADMINISTRAÇÃO**

---

## **AUTORES PARTICIPANTES**

Adriano de Oliveira Martins  
Ana Paula Gonçalves  
Andrea Antico Soares  
Antonio Carlos Ferreira do Amaral  
Bruno Teixeira Maldonado  
Carlos Cristiano Meneguini de Oliveira  
Crislaine Camili Lima Reinkavieski  
Edgardo Torres López  
Guilherme Domingos de Luca  
Gustavo Pirenetti dos Santos  
José Ribeiro Leite  
José Roberto Carvalho  
Luis Fernando Manfrim  
Solange Aparecida Devechi Ordones  
Thiago Medeiros Caron

**1ª Edição - Curitiba - 2016**

**Instituto Memória**  
15 anos

**CENTRO DE ESTUDOS DA CONTEMPORANEIDADE**

© Todos os direitos reservados

**Instituto Memória Editora & Projetos Culturais**  
Rua Deputado Mário de Barros, 1700, Cj. 117, Juvevê  
CEP 80.530-280 – Curitiba/PR.

Central de atendimento: (41) 3016-9042

[www.institutomemoria.com.br](http://www.institutomemoria.com.br)



**Editor: Anthony Leahy**

**Projeto Gráfico: Barbara Franco**

**Conteúdos, revisão linguística e técnica  
de responsabilidade exclusiva dos próprios autores.**

**ISBN: 978-85-5523-094-3**

CACHICHI, R. C. D.  
COSTA, I. G. da  
LEÃO JÚNIOR, T. M. de A.

Paz, Ética Empresarial e Administração. Organizadores:  
Ilton Garcia da Costa, Rogério Cangussu Dantas Cachichi, Teófilo  
Marcelo de Arêa Leão Júnior. Coordenadores: Jéssica Amanda  
Fachin, Rafael de Lazari, Roberlei Aldo Queiroz. Curitiba:  
Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade,  
2016.

154 p.

1. Direito Empresarial 2. Direito Econômico  
3. Direito Tributário 4. Paz I. Título. II. Congresso Latino  
Americano da Paz

CDD: 340

# APRESENTAÇÃO

---

O Congresso Latino-Americano da Paz, realizado nos dias 19 a 22 de maio de 2016 no campus da UNIVEM situado na cidade de Marília/SP, constituiu marco importante na reunião e organização de espaço público de diálogo interdisciplinar; contou com o apoio governamental, acadêmico e institucional de respeitáveis entidades, além de centenas de pesquisadores, estudantes, autoridades e cidadãos em torno do tema da PAZ. Atualmente um tanto esquecida outro tanto incompreendida, a paz é algo que urge debater. Buscar consensos é antes uma obrigação moral de todos, notadamente da academia. Nesse sentido a UNIVEM, a UENP e a UCSS cumpriram esse desiderato com especial distinção e louvor. Mercê de esforço comum, milhares de pessoas tomaram conhecimento dessa iniciativa de multiplicação da cultura da paz, do amor, da compreensão, da tolerância, produzindo já impactos relevantíssimos na comunidade política.

Intensa atividade intelectual, social e artística constou da programação do evento. Conferências, debates, grupos de trabalho, teatro, música e muitas outras manifestações próprias do recôndito humano afloraram em prol da interlocução acadêmica e social direcionada à união da América Latina para fortalecimento da cultura, da justiça e da paz.

A propósito, o leitor tem nas mãos valioso produto resultante desse caminhar obstinado e comprometido. Um ideal pautado e arrimado em torno de virtudes como justiça, fraternidade, coragem e, sobretudo, paz. Cuida-se de obra que congrega trabalhos científicos de profissionais, pesquisadores e estudantes das mais diversas áreas do conhecimento humano que coloriram, a mais não poder, o espaço democrático de discussão durante o Congresso. À evidência, não se poderia esperar um livro exclusivamente jurídico ou filosófico; paz não se resume a nenhuma área específica. Paz sobretudo é assunto humano e, nessa condição, assume também toda a complexidade e vastidão de temas próprios da humanidade, desde o indivíduo em particular até a sustentabilidade global.

Assim, o Congresso não nos legou um, senão vários livros, organizados todos de acordo com as respectivas temáticas, amplas e multifacetadas, dos grupos de trabalho: GT Paz, Constituição e Políticas Públicas; GT Paz e Teorias do Estado; GT Paz e Teorias da Justiça; GT Paz, Educação e Liberdades Religiosas; GT Paz, Direito e Fraternidade; GT Paz, Direito e Política; GT Paz, Iniciativa Privada e Gestão Contábil; GT Paz, Ética Empresarial e Administração; GT Paz, Inovação e Sustentabilidade.

Além dos estudos de doutores, mestres, especialistas, profissionais e estudantes de múltiplos campos, segue-se publicada nesta edição a "*Carta de Marília*", documento que reúne importantes diretrizes para consecução da paz em nosso continente e no mundo.

Por outro lado, imprescindível que é, jamais há de ser esquecida a atuação de líderes da paz como o prof. Dr. Lafayette Pozzoli, prof. Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior, ambos da UNIVEM, do prof. Dr. Ilton Garcia da Costa da UENP e do prof. Dr. Edgardo Torres López da UCSS. Consigne-se, ainda, por imperativo de gratidão, o apoio dos magníficos reitores da UNIVEM Dr. Luiz Carlos de Macedo Soares, da UENP Dra. Fátima Aparecida da Cruz Padoan e da UCSS Monsenhor Lino Paniza, o Bispo de Carabayllo. Desnecessário dizer ter-se a comunhão de todos entremostrado condição de possibilidade para que tudo isso fosse factível. O mesmo se diga do excepcional trabalho da Editora Instituto Memória; e fica o registro das homenagens ao editor prof. Anthony Leahy.

Com grande satisfação apresentamos portanto ao público em geral o fruto deste belo e árduo trabalho, e fazemos votos de que se multiplique e percuta positivamente em nossa América Latina.

Em nome das entidades de apoio e da Comissão Organizadora do Congresso Latino-Americano da Paz,

**Antônio César Bochenek**

Presidente da Associação dos Juizes Federais do Brasil - AJUFE

**Rogério Cangussu Dantas Cachichi**

Membro da Comissão de Organização

## PREFÁCIO

---

Um Congresso pela Paz, organizado por três Universidades da América Latina e realizado no *campus* do Univem - Marília, transformando a cidade na capital latino-americana da Paz. O evento é fruto de discussões entre professores e alunos indignados com uma realidade social que comumente avilta a dignidade humana.

É muito triste saber que a intolerância campeia as mais diversas áreas das relações humanas, assim como é triste tomar conhecimento dos conflitos sociais, das guerras e dos dramáticos atentados terroristas, em que bombas atingem grupos de pessoas inocentes, na maioria das vezes distantes de sectarismos ou de preconceitos que, na visão dos seus algozes autores, justificam a natureza bruta dos seus atos.

Não importa o credo, as crenças, a cor da pele ou os limites territoriais que separam homens e mulheres por raças, países e continentes, estando sob esta ou aquela bandeira de uma nação, mas sim o fato de que somos todos habitantes do grande planeta azul Terra, onde há recursos abundantes para saciar a sede e a fome de todos. Passamos por um momento histórico em que as forças das circunstâncias nos obrigam a tomar uma atitude mais proativa e a abrir os olhos para o que acontece além dos nossos pequenos mundos, em que muitas vezes nos encerramos por comodismo ou por falta de vigilância própria. A condição da consciência individualista, da disputa do poder, da indiferença social, deve, agora, ser substituída pela tomada de consciência coletiva.

Avançamos muito nas questões tecnológicas, não há dúvidas sobre isso. Tomamos conhecimento em segundos de fatos que ocorrem do outro lado do planeta e este imediatismo virtual deveria ser uma grande alavanca dos nossos sentimentos mais profundos, fazendo aflorar mais a nossa afetividade e a solidariedade. É triste ver que ainda temos nações em que os direitos das mulheres não são respeitados, em que as condições básicas de saúde e sanitárias

ainda perecem no tempo, favorecendo a proliferação de doenças que já podiam ter sido extirpadas da nossa sociedade.

Além destes pontos, sabemos que há muitos outros fatores que podem ser trabalhados em conjunto, e por estas e outras razões as três entidades organizadoras do Congresso Latino-Americano da Paz unem esforços para debater questões que afetam a todos os cidadãos do mundo. Temos em comum a promoção da pesquisa como ferramenta da inovação e da transformação social, temos a missão de encaminhar jovens com visão mais humanista, formar profissionais sensíveis aos movimentos constantes das sociedades, mais atentos aos recursos finitos da natureza e com visão da sustentabilidade que abrange o meio ambiente e a condição da dignidade humana em todos os territórios habitados.

Temos um norte comum que é a fé que alimenta os seres humanos de bem e organizamos neste cenário um espaço no formato de Congresso para promover ideias que vão semear novos campos de conhecimento e incentivar que outros façam sempre mais e melhor. A Paz é uma condição que desperta no espírito, na intimidade de cada um, e vai contagiando aos que estão em nosso redor.

Daí a importância de mover forças para despertar a consciência mundial de que não existem países ou pessoas mais ricas ou mais pobres, não há credos ou valores mais importantes ou menos importantes. Na verdade, somos o uno que se reflete no verso e, quando entendermos isto de uma vez por todas, estaremos próximos de alcançar a Paz mundial. Façamos a nossa parte neste momento.

**Fátima Aparecida da Cruz Padoan**

Reitora da Uenp

**Luiz Carlos de Macedo Soares**

Reitor do Univem

**Edgardo Torres López**

Membro da Comissão CONPAZ



# SUMÁRIO

---

**1 PACIFICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO À PARTIR DA EFETIVAÇÃO DO CONTRATO LABORAL E DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO JUSTO 11**

*Guilherme Domingos de Luca*

*Antonio Carlos Ferreira do Amaral*

**2 O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL COMO MEIO DE PACIFICAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL 29**

*Thiago Medeiros Caron*

*Andrea Antico Soares*

**3 PINÓQUIO: DESEJOS E DESAFIOS DE SER HUMANO E DE VIVER EM PAZ 56**

*José Ribeiro Leite*

**4 DA POSSIBILIDADE DE PENHORA DO CAPITAL DE GIRO 79**

*Bruno Teixeira Maldonado*

*Carlos Cristiano Meneguini de Oliveira*

**5 AS ORGANIZAÇÕES E A SOCIEDADE: A RESPONSABILIDADE SOCIAL E CIDADANIA CORPORATIVA PARA O DESENVOLVIMENTO DA PAZ 94**

*Ana Paula Gonçalves*

*Crislaine Camili Lima Reinkavieski*

*Solange Aparecida Devechi Ordones*

**6 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO FUNDAMENTO DA  
RECUPERAÇÃO EMPRESARIAL E PROMOÇÃO DA DIGNIDADE  
HUMANA** **102**

*Gustavo Pirenetti dos Santos*

*Adriano de Oliveira Martins*

**7 ABORDAGEM DE CONTABILIDADE DE CUSTOS NA DECISÃO  
DE PRODUZIR OU COMPRAR: O CASO DA COMPANHIA  
METALÚRGICA BRASILEIRA – COMEBRAS** **128**

*Luis Fernando Manfrim*

*José Roberto Carvalho*

**8 AMENAZAS Y POLÍTICAS DE SEGURIDAD EN  
GUATEMALA** **144**

*Edgardo Torres López*

# PACIFICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO À PARTIR DA EFETIVAÇÃO DO CONTRATO LABORAL E DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO JUSTO

*Guilherme Domingos de Luca<sup>1</sup>*

*Antonio Carlos Ferreira do Amaral<sup>2</sup>*

## 1 INTRODUÇÃO

A partir da ótica da responsabilidade do Estado nas sociedades contemporâneas, o presente artigo visa apresentar uma análise acerca da relação do trabalho e sua pacificação ante o contrato laboral e o vínculo empregatício, a partir de estudos baseados na legislação e jurisprudências recentes.

Tendo em vista a responsabilidade do Estado e seu papel normatizador e pacificador nos Contratos de Trabalho, o presente estudo tem como objetivo geral analisar esta relação entre empregador e empregado, a partir do viés acerca da importância do trabalho e dos requisitos caracterizadores previstos na CLT e pacificado na jurisprudência.

Diante disso, emerge-se o seguinte problema: O Estado exerce algum papel normatizador e pacificador no contrato de trabalho?

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito pelo UNIVEM – Marília/SP. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC – MG. Membro do Grupo de Pesquisa DIFUSO – Direitos Fundamentais Sociais pelo UNIVEM. Docente em Direito Processual do Trabalho no Complexo de Ensino Renato Saraiva (CERS). Advogado. E-mail: guilherme.luca@uol.com.br.

<sup>2</sup> Mestrando, Pós-graduado em Direito Civil, Processo Civil, Direito do Trabalho, Previdenciário e Bacharel em Direito pelo UNIVEM – Marília/SP. Membro do Grupo de Pesquisa DIFUSO – Direitos Fundamentais Sociais. Advogado. Contato: antonioamaral@globo.com.

Percebe-se, claramente, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

Dentro desta ótica, parte-se o estudo analisando o labor humano, que está diretamente relacionado à ação transformadora em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo, que junto a isso, esteja gerando também, novas ansiedades.

Posteriormente, dentro da análise do Direito Individual do Trabalho, abrange-se a compreensão dos contratos laborais, desde a sua natureza jurídica, partes, modalidades, transformações e extinção, ante aos limites do poder de despendimento do empregador.

Cumprе ressaltar que o contrato de trabalho possui importantes condições e aspectos próprios que deverão ser pontuados ao longo da presente análise, tal como os requisitos do vínculo de emprego, que também serão especificados.

A partir destas considerações, nota-se que a pesquisa esta pautada no método de investigação dedutivo, baseando-se na análise de doutrinas, jurisprudências, leis e artigos jurídicos.

## **2 O LABOR HUMANO: BREVE CONCEITUAÇÃO E DEFINIÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO**

Considera-se o homem como o valor central do trabalho dentro de uma perspectiva universal.

O trabalho está diretamente relacionado à ação transformadora em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo, que junto a isso, esteja gerando também, novas ansiedades.

Esta atividade tão importante para a vida humana pode ser classificada como um dos principais meios de garantias individuais do ser humano, dentro de uma compreensão social e econômica, perante o modelo social atual.

Em todos os registros históricos, advindos antes esmo da Bíblia ou escritos primitivos, nota-se sempre as investidas humana

ante a capacidade de trabalhar, ressaltando-se assim, uma capacidade imensa em transformar seu próprio esforço em sobrevivência.

Em todas as investidas do homem está presente a capacidade do trabalho humano, o que pode ser notado considerando-se desde o esforço pela conquista da terra e da civilização até a busca de melhores condições de vida. Foi a capacidade adquirida pelo homem primitivo – exemplo de libertação na pré-história - de manter-se na vertical que permitiu a libertação das mãos e, portanto, a utilização destas na transformação do mundo em proveito do ser humano (CAVALCANTI, 2008, p. 21).

Diante destas compreensões, percebe-se que o trabalho exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, mas sim, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, já que dele, na maioria das vezes, advém à convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade.

O trabalho pode ainda ser considerado como a principal atividade desenvolvida pelo ser humano ao longo dos dias, visto que além de ofertar ao homem uma contraprestação financeira, traz consigo a utilidade, necessidade como ente social, uma integralidade dentro de uma comunidade, motivando-o, consecutivamente.

Segundo algumas linhas de pesquisa da Psicologia, o trabalho demonstra essencial importância na vida das pessoas, que o mesmo pode ser considerado até mesmo como um marco de transição da vida, entre o período infantil para o adulto.

Portanto, a partir dessa ideia de socialização e construção de identidade, podemos pensar que o trabalho, o momento de inserção profissional pode ter um papel importante na construção de uma identidade de adulto, uma vez que o adulto tem seu papel social tradicionalmente associado ao de trabalhador. A etapa de vida de estabelecimento da identidade adulta é tradicionalmente marcada pela inserção profissional (MONTEIRO, 2011, p. 127-128).

Também pode ser denominado como uma característica, visto que o homem nasce e se desenvolve mediante o trabalho, assim como um valor conferido na ordem ético-jurídica (BATTAGLIA, 1958, p. 15).

Evidentemente, o trabalho se apresenta como importante instrumento na formação humanística, tendo em vista que muito além de proporcionar uma contraprestação financeira, traz consigo elementos essenciais para a efetivação do princípio basilar do direito, que é o da dignidade da pessoa humana. “O conceito de dignidade da pessoa humana é amplo, sendo classificado para muitos, como a fonte de personalidade humana (LUCA; POZZOLI, 2015, p. 222).

Em sentido amplo, o trabalho pode ser classificado como toda a atividade produtiva relacionada ao dispêndio da energia humana para a produção de determinada utilidade ou riqueza, ou simplesmente, a prestação de uma atividade para satisfação da necessidade de outrem em situação de dependência (CAVALCANTI, 2008, p. 23).

Hegel define o trabalho como um processo, do qual há “carecimentos particulares com meios também particulares, que especifica, com vista a estes fins múltiplos e pelos mais diversos processos, o material fornecido pela natureza (HEGEL, 2010, p. 196)”.

Há que se considerar ainda, o trabalho como uma categoria fundamental do ser humano, que visa atingir determinados resultados até então imaginados, decorrentes de um ideal:

(...) é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica ao mesmo tempo sua própria natureza. (...) Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. (...) o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente. (...) Ele apenas não efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar a sua vontade (MARX, 1996, p. 297-298).

A clássica conceituação de Marx traz a ideia de que o trabalho está ligado a força, que desprendida visa atender determinado resultado que sempre existiu na imaginação do homem, sendo considerado um ideal.

Vale ressaltar a similaridade de conceituação entre Marx, que viveu entre os anos de 1818 a 1883, em face da conceituação de Hegel, que viveu entre 1770 até 1831. Ambos denominam o trabalho como um processo, que visa atingir determinada finalidade ou simplesmente um ideal.

Por sua vez, nota-se nos dias atuais, certa dificuldade em delimitar o conceito de trabalho dentro da seara jurídica, ora que se trata de um direito social e fundamental de alta densidade, ou seja, são direitos mais preciso quanto ao conteúdo e significação dos próprios enunciados, “um a vez que a técnica legislativa utilizada na construção destes é a da utilização de conceitos indeterminados, sabidamente abertos ao preenchimento pontual no plano da concretude normativa (VIOLA, 2009, p. 13)”.

Ante a importância jurídica do trabalho, o mesmo adquire importância essencial na compreensão humana, visto que implica em inúmeros aspectos da vida, desde a sua própria concepção até a transformação em energia:

A definição do trabalho adquire importância cada vez maior para compreensão da vida humana, pois implica em diversos aspectos da vida, desde sua concepção como transformação de energia – para os físicos o trabalho pode ser realizado enquanto se consome certa quantidade de energia (térmica, química, elétrica) – até sua compreensão como fator de produção (segundo os economistas) ou seja, como uma atividade para produzir bens econômicos (MONTEIRO, 2011, p. 23).

Diante do exposto, é possível perceber que o trabalho desempenha um papel muito além que uma previsão legal exposta em determinado texto de lei, em sentido amplo, diz respeito a uma atividade humana desenvolvida que fundamenta a própria compreensão do homem como ente social.

Muito embora o desenvolvimento do trabalho consuma energia e também produção, evidente que o trabalho como valor e

característica do homem resulta em uma finalidade, decorrente do próprio valor ali atribuído.

Independente de se tratar de um processo ou instrumento que se almeja determinada finalidade, percebe-se, claramente, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

### **3 DO CONTRATO DE TRABALHO**

A partir da ótica decorrente do valor do trabalho, nota-se que o Direito Individual do Trabalho é o ramo de estudo do Direito do Trabalho, responsável pela análise do contrato individual do trabalho em face das regras legais e normativas ali aplicadas.

Desta forma, dentro da análise do Direito Individual do Trabalho, abrange-se a compreensão dos contratos laborais, desde a sua natureza jurídica, partes, modalidades, transformações e extinção, ante aos limites do poder de despendimento do empregador.

Evidente que o Direito do Trabalho se fundamenta também na confiança, veracidade e realidade, que muitas vezes prevalecerá sob o aspecto formal do contrato, tal como mencionado no tópico anterior, em relação ao princípio da primazia da realidade, que demonstra bem esta afirmação.

Imperioso ressaltar que o enfoque maior, na presente pesquisa, será o contrato de trabalho em face da relação de emprego e não o decorrente da relação de trabalho<sup>3</sup>. Nesta ótica, a doutrina já se posicionou, inclusive, que a denominação correta seria “Contrato de emprego” e não de “trabalho”, como se utilizam:

No exame de nossa legislação, será encontrada tanto a expressão contrato de trabalho como relação de emprego. O termo mais correto a

---

<sup>3</sup> A relação de trabalho possui natureza genérica, dispondo de todas as relações jurídicas decorrentes da prestação de uma obrigação de fazer, a partir do trabalho humano. Esta expressão engloba, inclusive, a relação de emprego, que é aquela regulada pela CLT, artigos 2º e 3º, quando presentes os requisitos caracterizadores da figura de empregador e empregados (BRASIL, 1943).



ser utilizado deveria ser contrato de emprego e relação de emprego, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado. Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. Não se usa a expressão empregado autônomo ou empregado eventual. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem subordinação e presta serviços com continuidade. A legislação brasileira não faz distinção entre empregado e operário, no sentido de que o contrato compreenderia o trabalho manual e o de emprego, o trabalho intelectual (MARTINS, 2011, p. 88).

Diante deste contexto, importante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina as relações de empregados, enquanto a Justiça do Trabalho, em suma, julga as questões relacionadas aos empregados.

Muito embora haja uma discussão fundamentada quanto à utilização da expressão contrato de trabalho ou contrato de emprego, evidente que a própria CLT se vale da expressão “contrato de trabalho”, conforme dispõe o artigo 442, que define: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (BRASIL, 1943)”.

Em relação a sua conceituação, primeiramente deve-se ponderar o que é o contrato, que é o “acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas (DELGADO, 2015, p. 542)”.

Dentro da tona clássica doutrinária acerca da conceituação de contratos, volta-se na ideia de ser um acordo de duas ou mais vontades, a partir da lei vigente, “destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial (DINIZ, 2007, p. 30)”.

Ademais, diz respeito à autonomia das próprias vontades:

O contrato é um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2010, p.47).

No cenário trabalhista, o contrato figura muito além da ideia de acordo de vontade ou de contraprestação, visto que há a presença da dignidade da pessoa humana, não podendo ser comparado como um mero contrato cível.

A partir do contrato de trabalho que “se concretizam, se materializam, tornando-se reais e eficazes, as medidas das outras fontes normativas do direito do trabalho, desde a Constituição até o regulamento de empresa (MORAES, 1986, p. 195)”.

O contrato de trabalho é um meio pelo qual as partes poderão livremente declarar sua vontade, tal como apresentado no conceito de contrato cível, para que ocorra a concretização dos efeitos jurídicos das relações trabalhistas.

Trata-se de um negócio jurídico, onde uma das partes é uma pessoa física figurando como empregado e na outra, uma pessoa física, jurídica e ente despersonalizado, figurando como empregado, obrigando-se a partir da realização de uma prestação pessoal, habitual, subordinada e mediante remuneração.

Assim, é compreendido o contrato como um negócio jurídico que envolve “uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços (DELGADO, 2015, p. 543)”.

Este contrato também denominado como empregatício, se fundamenta, evidentemente, no acordo de vontade que pode ser tácito ou expresso, tal como previsto no artigo 442 da CLT.

Evidente que o contrato de trabalho encontra-se condicionado ao cumprimento das normas trabalhistas, no caso as relacionadas a real efetivação do contrato de trabalho, ora que se mostram como instrumentos essenciais para a pacificação na relação entre empregador e empregado no ambiente empresarial.

No tópico seguinte, serão discorrido alguns tópicos relevantes acerca do contrato de trabalho no contexto social.

### 3.1 ASPECTOS RELEVANTES REFERENTES O CONTRATO DE TRABALHO

Cumprе ressaltar que o contrato de trabalho possui importantes condições e aspectos próprios que devem ser pontuados.

No que tange a análise do contrato de trabalho, muito mais importante que a sua forma (expressa ou tácita), o que vale é a sua essência, o seu conteúdo e conseqüente cumprimento, visto que envolve vontade de ambas das partes, além de abranger e regular direitos fundamentais do trabalhador:

O contrato de trabalho não pode ser entendido como um documento escrito, porque essa não é a sua complexa essência, mas sim apenas uma de suas formas. Contrato é muito mais que isso e envolve aspectos que têm na sua autodeterminação da vontade um dos seus pontos nucleares e que no Direito do Trabalho tem peculiaridades, uma vez que, ao contrário dos direitos do contrato comum, nos quais o seu objeto é totalmente desvinculado da pessoa física contratante, nos contratos de trabalho há o comprometimento da própria pessoa do trabalhador com um fazer – para outro – que a insere como pessoa no próprio objeto do contrato (NASCIMENTO, 2011, p. 335-336).

Conforme mencionado, no contrato de trabalho há uma pessoalidade em relação às partes, o que denota a ideia de comprometimento exigido na figura do trabalhador e conseqüente habitualidade na prestação.

Assim como qualquer outro contrato, o contrato de trabalho possui elementos próprios e que devem ser observados, uma vez que na falta deles haverá a nulidade ou inexistência.

Em relação aos elementos jurídico-formais, que também são denominado como elementos essenciais do contrato de trabalho, ressaltam-se aqueles previstos e presentes no artigo 104 do Código de Civil<sup>4</sup>, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e forma regular ou não proibida (BRASIL, 2002).

Em relação à capacidade das partes, nota-se tratar da aptidão para exercer os atos da vida civil (MONTEIRO, 1977, p. 57).

Não há nenhuma inovação no Direito do Trabalho em relação a capacidade das partes, evidenciando, que para ser empregador, deve ser pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, aptos para exercer os direitos e obrigações da vida civil.

---

<sup>4</sup> Artigo 104. A validade do negócio jurídico requer:

I- Agente capaz;

II- Objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III- Forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002).

Quanto ao empregado, este deverá ser pessoa física, destacando que entre 16 e 18 anos o trabalhador possuirá capacidade relativa para os atos da vida trabalhista (e 14 anos, se vinculado por meio do contrato de aprendiz) e acima de 18 anos, possuirá a maioria trabalhista, conforme consta nos artigos 7º, XXXIII<sup>5</sup> e 227, §3º<sup>6</sup>, I, da Constituição Federal, na Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998<sup>7</sup> e artigos 402 e 405 da CLT<sup>8</sup>.

Outro importante ponto referente os elementos constitutivos do Contrato de Trabalho, diz respeito à licitude do objeto, tendo em vista que só terá validade o contrato que tenha objeto lícito.

---

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (BRASIL, 1988).

<sup>6</sup> Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

(...)

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII (BRASIL, 1988);

<sup>7</sup> Referida Emenda Constitucional modificou o sistema de previdência social, estabelecendo normas de transição.

<sup>8</sup> Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, 1943).

O artigo 166 do Código Civil traz à nulidade do negócio jurídico ante a ilicitude, impossibilidade e indeterminação do objeto (BRASIL, 2002), sendo que, o Direito do Trabalho não se diferencia.

Portanto, na ordem trabalhista também rejeitará o reconhecimento jurídico de relações socioeconômico formado. Assim, nega-se a repercussão trabalhista (DELGADO, 2015, p. 555).

Em relação ao elemento de forma regular ou não proibida, no contrato de trabalho deverá o meio utilizado para a sua celebração ser regular, sob a pena de ser considerado nulo.

O contrato de trabalho admite a forma tácita ou expressa, observada a manifestação de vontade dos contratantes.

Vale mencionar o papel da jurisprudência que pacificou-se por meio de súmula do TST, a questão da forma, onde a já mencionada Súmula 212, traz a ideia de que o contrato de trabalho é um pacto não solene, podendo ser informal, consensual e até ilicitamente ajustado, cabendo o empregado provar a prestação de serviço após o término do contrato.

### 3.2 REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO ESTADO NO VÍNCULO DE EMPREGO

Neste tópico, serão abordadas as principais questões relacionadas aos requisitos caracterizadores do Contrato de Trabalho e a posição da jurisprudência.

Percebe-se que a jurisprudência exerce importante papel no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Numa relação que se discute a legitimidade de uma relação empregatícia, é imperioso ressaltar que cabe ao Estado a responsabilidade em ofertar a prestação jurisdicional que lhe é buscada.

Para que se caracterize uma relação de emprego é necessária à presença de alguns requisitos previstos em lei, no caso os Artigos 2º e 3º da CLT, os quais definem o empregador e o empregado.

Artigo 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943).

Artigo 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Tais elementos são de extrema importância nas Reclamações Trabalhistas que versam acerca do eventual reconhecimento de vínculo empregatício, onde no polo ativo o trabalhador tenta comprovar a existência de todos os elementos caracterizadores da figura do empregador e do empregado e no sentido contrário o empregador tentando desconstituir a existência de todos os elementos.

O conceito acima arremata os pontos essenciais da relação de trabalho empregatício, delimitando, de maneira nítida e substancial, o que a distingue dos demais contratos de trabalho ao percorrer por todas as nuances deste ajuste: contratação de pessoa física para trabalhar; pagamento de remuneração; trabalho sendo realizado de forma contínua; e, por final, subordinação em relação àquele que o contratou (MARINO, 2013, p. 67).

Quanto aos requisitos do contrato de trabalho, nota-se que a “subordinação” refere-se à relação de hierarquia entre o empregado e empregador, onde o empregado deve, em via de regra, obedecer as regras impostas pelo empregador durante a prestação de serviço. Este requisito é bastante importante na relação de emprego, uma vez que demonstra a ausência de subordinação, inexistente vínculo de emprego, conforme sedimentado na jurisprudência:

VÍNCULO DE EMPREGO. Não se configura vínculo de emprego quando ausente subordinação jurídica. Caso em que o autor era sócio de empresa que prestava serviços para a reclamada. (...) (TRT-4 - RO: 348200887104003 RS 00348-2008-871-04-00-3, Relator: BEATRIZ RENCK, Data de Julgamento: 17/06/2009, Vara do Trabalho de São Borja) (BRASIL, 2009).

Quanto à “habitualidade”, diz respeito ao requisito onde o empregado deve prestar serviços ao empregador de forma regular, de forma não eventual, caracterizando-se pela continuidade. “Aquele que presta serviço eventualmente não é empregado (MARTINS, 2011, p. 101)”.

A jurisprudência se manifesta no sentido de que para existir validamente uma relação de emprego, deve haver habitualidade:

DIREITO DO TRABALHO. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE HABITUALIDADE. LABOR DE NATUREZA EVENTUAL. INEXISTÊNCIA. Se a empresa mantém em seu quadro regular de pessoal, empregados suficientes para atender às suas necessidades habituais, há de ser considerado eventual o trabalhador contratado para suprir serviços extras decorrentes de eventos de finais de semana, os quais eram remunerados ao final dos serviços prestados. Logo, ausentes os requisitos insertos no art. 3º da CLT, não há que se falar em relação empregatícia. Recurso improvido. (TRT-6 - RO: 590200800206006 PE 2008.002.06.00.6, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Data de Publicação: 15/11/2008) (BRASIL, 2008).

Em relação ao requisito “onerosidade”, está ligado ao fato do contrato de trabalho não ser gratuito e sim oneroso. O empregado ao prestar os serviços que lhe é passado, acaba por receber como forma de retribuição onerosa.

Dentro desta ótica, um trabalho voluntário, por exemplo, não pode ser caracterizado como vínculo empregatício, mesmo que presente os outros elementos, tais como continuidade, subordinação, personalidade e até a alteridade. Assim, ausente a onerosidade, haverá plena descaracterização do contrato de trabalho:

RELAÇÃO DE EMPREGO AUSÊNCIA DE ONEROSIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO. Impossível o reconhecimento de relação empregatícia, quando o próprio Reclamante afirma haver trabalhado por todo o período vindicado sem perceber salários, denunciando, assim, a inexistência do essencial requisito da onerosidade (Art. 3º da CLT) (TRT-7 - RO: 1899002720015070008 CE 0189900-2720015070008, Relator: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO, Data de Julgamento: 02/12/2002, PLENO DO TRIBUNAL, Data de Publicação: 18/12/2002 DOJT 7ª Região) (BRASIL, 2002).

O requisito “pessoalidade” quer dizer que o contrato de trabalho deve ser realizado por pessoa certa e determinada, sendo o empregado uma pessoa natural e que não pode ser substituído por outrem durante aquela relação de emprego. “O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última (MARTINS, 2011, p. )”.

Assim se posiciona a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, acerca da pessoalidade na relação de emprego:

INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Para se caracterizar a existência do liame empregatício, é necessária a presença cumulativa dos requisitos relacionados no artigo 3º da CLT, quais sejam: onerosidade (pagamento de salário), subordinação hierárquica, não eventualidade do serviço prestado e pessoalidade. Havendo confissão pela reclamante de que trabalhava junto com seu marido em seu domicílio, fica afastada a pessoalidade e, por conseguinte, o vínculo empregatício (TRT-15 - RO: 60064 SP 060064/2012, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, Data de Publicação: 03/08/2012) (BRASIL, 2012).

O requisito “pessoa física”, evidentemente diz respeito a pessoa natural, ou seja, o empregado deve ser “pessoa física”, não podendo o trabalhador ser pessoa jurídica. Havendo a prestação de serviços por pessoa jurídica, conseqüentemente não haverá que se falar em reconhecimento da relação de emprego descaracterizando o contrato de trabalho. É requisito essencial da relação de emprego a prestação de serviços por pessoa física ou natural.

Mais uma vez merece destacar a jurisprudência, que evidencia a necessidade de todos os requisitos para caracterizar o contrato de trabalho:

Vínculo de emprego. Requisitos. Relação de Emprego. Empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual ao empregador, sob a dependência deste, e mediante salário (CLT, art. 3º). Ausente um desses requisitos, não se vislumbra o vínculo empregatício (TRT-1 - RO: 8620320125010226 RJ , Relator: Maria Helena Motta, Data de Julgamento: 31/07/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 05-08-2013) (BRASIL, 2013).



Faz-se necessário o preenchimento de todos os requisitos mencionados no contrato de trabalho, para que a relação de emprego seja caracterizada, não possuindo assim o empregado ou empregador qualquer direito diante da situação fática, numa eventual Reclamação Trabalhista.

O reconhecimento e cumprimentos dos requisitos na existência de um contrato de trabalho, se mostra como instrumento necessário em alcançar a paz social.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considera-se o homem como o valor central do trabalho dentro de uma perspectiva universal. O trabalho está diretamente relacionado à ação transformadora em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo, que junto a isso, esteja gerando também, novas ansiedades.

O trabalho exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, mas sim, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, já que dele, na maioria das vezes, advém à convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade e pode ainda ser considerado como a principal atividade desenvolvida pelo ser humano ao longo dos dias, visto que além de ofertar ao homem uma contraprestação financeira, traz consigo a utilidade, necessidade como ente social, uma integralidade dentro de uma comunidade, motivando-o, consecutivamente.

Evidencia-se, inclusive, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

Em relação ao Direito do Trabalho e conseqüentemente ao contrato de trabalho, ele se fundamenta também na confiança, veracidade e realidade, que muitas vezes prevalecerá sob o aspecto formal do contrato, tal como mencionado no tópico anterior, em relação ao princípio da primazia da realidade, que demonstra bem esta afirmação.

O contrato de trabalho é um meio pelo qual as partes poderão livremente declarar sua vontade, tal como apresentado no conceito de contrato cível, para que ocorra a concretização dos efeitos jurídicos das relações trabalhistas.

Percebe-se que a jurisprudência exerce importante papel no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego. Numa relação que se discute a legitimidade de uma relação empregatícia, é imperioso ressaltar que cabe ao Estado a responsabilidade em ofertar a prestação jurisdicional que lhe é buscada.

Para que se caracterize uma relação de emprego é necessária à presença de alguns requisitos previstos em lei, no caso os Artigos 2º e 3º da CLT, os quais definem o empregador e o empregado.

Desta forma, a partir do momento que o Estado atua como fonte de jurisprudência, atrai para si a responsabilidade em regular as relações jurídicas trabalhistas.

Por fim, há que se concluir que o Direito do Trabalho só atingirá a pacificação social, a partir do momento em que as normas laborais forem cumpridas, em especial as relacionadas ao reconhecimento do contrato de trabalho e do vínculo empregatício.

## REFERÊNCIAS

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Tradução de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>.

Acesso em: 20 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[www.tst.jus.br/sumulas](http://www.tst.jus.br/sumulas)>. Acesso em: 28 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 8620320125010226 RJ**. Relator: Maria Helena Motta. Publicado em: 31 set. 2013. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário nº 60064 SP 060064/2012**. Relator: Luiz Roberto Nunes. Publicado em: 03 ago. 2012. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 348200887104003 RS 00348-2008-871-04-00-3**. Relatora: Beatriz Renck. Julgamento: 17 jun. 2009. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário nº 590200800206006 PE 2008.002.06.00.6**. Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides. Publicado em: 15 nov. 2008. Disponível em: <www.trt6.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Recurso Ordinário nº 1899002720015070008 CE 0189900-2720015070008**. Relator: Antonio Marques Cavalcante Filho. Pleno do Tribunal. Publicado em: 18 dez. 2002. Disponível em: <www.trt7.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, Contratos: Teoria Geral**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Filosofia do Direito: Linhas Fundamentais da Filosofia do Direito ou Direito Natural e Ciência do Estado em Compêndio**. Trad. Paulo Meneses et al. São Leopoldo, RS, Ed. Unisinos/Unicap/Loyola, 2010.

LUCA, Guilherme Domingos de; POZZOLI, Lafayette. **Valores éticos na sociedade atual: Fraternidade e Sustentabilidade**. In: Clarissa Chagas Sanches Monassa, Lafayette Pozzoli, Luana Pereira Lacerda. (Org.). **Fraternidade e Sustentabilidade no Direito**. 1ed. Curitiba: Instituto Memória, 2015.

MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana**. 2013. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha",

- mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília/SP - UNIVEM, 2013.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política, Livro Primeiro Tomo 1. Trad. Regis Barbosa & Flávio R. Kothe, São Paulo, Nova Cultural, 1996.
- MONTEIRO, Renata Alves de Paula. **A transição para a vida adulta no contemporâneo**: Um estudo com jovens cariocas e quebequenses. 2011. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Instituto de Psicologia), 2011.
- MONTEIRO, Renata Alves de Paula. **A transição para a vida adulta no contemporâneo**: Um estudo com jovens cariocas e quebequenses. 2011. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Instituto de Psicologia), 2011.
- MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. V. I. São Paulo: Saraiva, 1977.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTR, 1986.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- VIOLA, Ricardo Rocha. Efetividade dos direitos fundamentais e densidade normativa? Um falso problema. **Revista Ideia**, Uberlândia, v. 1, p. 1-17, 2009.

# O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL COMO MEIO DE PACIFICAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL

*Thiago Medeiros Caron*<sup>9</sup>

*Andrea Antico Soares*<sup>10</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

A ocorrência de assédio moral, no ambiente laboral, não é um fenômeno recente. Globalização do consumo, a busca constante pela obtenção de lucro, a ocorrência de crises políticas, econômicas e sociais, o reduzidíssimo número de funcionários etc., são exemplos que podem ser citados como responsáveis pela ocorrência de assédio no âmbito laboral.

A ocorrência de mencionado fenômeno social, degrada o meio ambiente laboral onde o mesmo é verificado, além de resvalar diretamente sobre o empregado/vítima, violando de forma inequívoca

---

<sup>9</sup> Mestrando em Teoria do Direito e do Estado pelo Centro Universitário Eurípides de Marília, UNIVEM; Pós-graduado em nível de Especialização (latu sensu) em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Centro Universitário Eurípides de Marília, UNIVEM (2016); Pós-graduado em nível de Especialização (latu sensu) em Obrigações, Contratos e Mecanismos Processuais pelo Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, IMESA, unidade de ensino Fundação Educacional do Município de Assis, FEMA, em parceria com a Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Campus de Franca/SP (2011); Pós-graduado em nível de Especialização (latu sensu) em Direito e Processo Penal pela Universidade Estadual de Londrina/PR, UEL (2010); Graduado em Direito (Bacharel) pela Universidade Paulista, UNIP, Campus Assis/SP (2007); Advogado (2008). [thiagom.caron@gmail.com](mailto:thiagom.caron@gmail.com)

<sup>10</sup> Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP. Professora universitária titular das disciplinas de Direito Processual do Trabalho e Prática Jurídica Trabalhista e Coordenadora Adjunta do Núcleo de Prática Jurídica do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP. Coordenadora do Curso de Pós Graduação *Latu sensu* de Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP.

sua dignidade, além de lhe ocasionar o desenvolvimento de patologias psicossomáticas.

Não se pode olvidar que as práticas de atos de assédio moral não se restringem mais a atos interpessoais, havendo, atualmente, a prática do assédio organizacional, implementado pela empresa, como forma de coagir a vítima a aumentar sua produção.

Note-se assim que esta conduta antiética empresarial (por se verificar na maior parte das empresas de médio e grande porte do país), faz com que o ambiente laboral se torne insalubre, totalmente desequilibrado e, por consequência, meio violador da dignidade do trabalhador.

Este estudo, utilizando-se do método hipotético-dedutivo (a partir da análise de obras doutrinárias e artigos de renomados articulistas, além da análise legislativa de cunho nacional, internacional, além de tratados e convenções ratificadas pelo Brasil sobre a matéria), proceder-se-á a análise de mencionado fenômeno, a fim de verificar se o seu combate (organizacional) pode se revelar como meio eficaz de pacificação do ambiente laboral, restabelecendo o equilíbrio exigido, deixando, por consequência, de ser meio violador da dignidade humana, o que exigirá, ao final, uma mudança na postura da organização empresarial.

Para tanto, alguns caminhos necessariamente deverão ser percorridos.

No primeiro momento, tratar-se-á do meio ambiente, onde de se promoverá a análise do meio ambiente laboral como objeto da tutela jurídica constitucional, demonstrando que o mesmo deve ser equilibrado e livre de condições insalubres (e aqui, quando se trata de insalubres refere-se sem a ocorrência de atos de assédio), para garantir ao obreiro as condições necessárias para o exercício de sua atividade evitando que torne-se o ambiente de trabalho, meio de aviltamento da dignidade do ser humano.

Em um segundo momento, será necessário proceder a análise do fenômeno do assédio moral, partindo da ótica constitucional, vez que a Constituinte ao promulgar a Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988 – CRFB, influenciada pela vertente contemporânea do constitucionalismo, adotou uma postura humanista, o que se vislumbra precipuamente ao verificar que a dignidade da pessoa humana fora guindada à preceito fundamental

do Estado Democrático brasileiro. Ainda, neste contexto, proceder-se-á a análise do fenômeno social que é o assédio moral, inicialmente em um contexto geral, para posteriormente, analisá-lo sob o enfoque juslaborativo, em sua vertente interpessoal e organizacional.

Adentando ao cerne do trabalho, verificar-se-á se e como o combate a este fenômeno social, principalmente o em sua vertente organizacional, pode contribuir para pacificar o meio ambiente laboral, restabelecendo seu equilíbrio a fim de que o labor seja desenvolvido de forma digna, sem a presença de elementos que violem a dignidade do trabalhador.

Por fim, apresentar-se-á as conclusões dos autores sobre o assunto.

## **2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL**

O meio ambiente, é classificado como direito de terceira dimensão, estando elencado dentre aqueles que se voltam a proteção de direitos difusos ou coletivos, uma vez que são destinados a tutela da coletividade (conservação do patrimônio histórico e cultural, meio ambiente e a paz) (MENDES, 2015, p. 137-138).

Não se pode olvidar que mencionada geração de direitos tem intrínseca ligação com os direitos humanos fundamentais, que foram inseridos em nosso ordenamento por meio da promulgação da CRFB, mesmo havendo aqueles que tratam estes institutos, de forma completamente divorciada entre si.

Trindade (1993, p. 23) de forma profícua analisa esta correlação, ao expor que, muito embora

[...] tenham domínios da proteção do ser humano e da proteção ambiental sido tratado até o presente momento, separadamente, é necessário buscar maior aproximação entre eles, porquanto correspondem aos principais desafios de nosso tempo, a afetarem em última análise os rumos e os destinos do gênero humano.

José Afonso da Silva (2011, p. 19-20) ao tratar do tema, expõe que “ambiente” significa a esfera, o círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos. Para o autor, o ambiente é composto de um

conjunto de elementos naturais e culturais, cuja interação constitui e condiciona o meio em que se vive.

O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e cultural. (SILVA, 2011, p. 20)

De acordo com Milaré (2007, p. 762), o direito a um meio ambiente sadio configura-se como extensão do direito a vida, tanto pelo aspecto da própria existência física e saúde dos seres humanos, quanto pelo aspecto da dignidade e qualidade de vida.

Necessário salientar que, ainda que pareça se tratar de assunto recente, esta preocupação com o meio ambiente já é antiga, havendo vários documentos considerados como fundamentos da formação histórica do direito que, em sua época, faziam expressa referência ao assunto (vg. Código de Hamurabi, *Magna Charta*, Ordenações Filipinas etc.), não podendo se furtar do fato de que a concepção atual que se tem quanto a matéria, em consonância com os direitos humanos fundamentais, passou a desenvolver-se no pós-guerra (MARUM, 2011, p. 1327-1328).

Nessa senda, em 1966 já se via referência quanto ao assunto no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, eis que, conforme Marum (2011, p. 1328) ao determinar-se o direito a um nível adequado de vida, acaba por garantir-se o direito a saúde “[...] que significa para os signatários do pacto, o direito de toda a pessoa desfrutar “o mais elevado nível de saúde física ou mental””.

De forma expressa, tal assunto fora tratado na “Declaração de Estocolmo” – Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano – junho/1972, que já apontava ser o homem, responsável pelo meio ambiente em que vive, deixando claro que “[...] os dois aspectos do meio ambiente humano, o natural e o artificial, são essenciais para o bem-estar do homem e para o gozo dos direitos humanos fundamentais, inclusive o direito à vida [...]” (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO).

Observe-se que o homem já era tido como responsável pelo meio ambiente que ocupa. Portanto, se sua atuação pode influenciar



as condições do meio ambiente onde esta inserido, cabe ao mesmo protegê-lo, zelando por seu melhoramento, o que fica expresso no Princípio 2 de referido documento internacional:

2. A proteção e o melhoramento do meio ambiente humano é uma questão fundamental que afeta o bem-estar dos povos e o desenvolvimento econômico do mundo inteiro, um desejo urgente dos povos de todo o mundo e um dever de todos os governos.

Cite-se ainda, nessa senda evolutiva, os seguintes documentos que possuem especial relevância no cenário internacional e nacional, no que pertine tutela dos direitos ambientais: Convenção Relativa a Proteção do Patrimônio Mundial, Cultural e Natural (1972), A “Convenção de Montego Bay” – Convenção sobre o Mar (1982), a “Declaração do Rio” – Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento no Rio de Janeiro (Conferência do Rio de Janeiro), considerada como “revisão” a Convenção de Estocolmo “[...] com ênfase ao desenvolvimento sustentável [...]”, a Convenção da Diversidade Biológica, bem como a Convenção sobre a Mudança Climática e a Agenda 21, todos estes últimos aprovados na Conferência do Rio de Janeiro (MARUM, 2011, p. 1329-1331).

Não há como se furtar ao fato de que a importância de um meio ambiente equilibrado é inquestionável, vez que capaz de influenciar os resultados advindos no meio ambiente onde o homem esta inserido.

Considere-se o meio ambiente natural como exemplo: Bento Rodrigues, subdistrito da cidade de Santa Rita Durão, no município de Mariana/MG, pode ser considerado, na atualidade, como um dos maiores exemplos de, como a atuação do homem, pode ser prejudicial ao meio ambiente.

Veja que em decorrência da atuação inescrupulosa de empresas do ramo da mineração no local, houve o rompimento de duas barragens de rejeitos (Barragem do Fundão e Barragem Santarém), liberando imensa quantidade de rejeitos de mineração, na forma de lama, que atingiram uma extensa área da região e, principalmente, o Rio Doce, que pelas informações na mídia televisiva, demonstra-se ser um dos maiores rios do Estado.

Cediço é que os rejeitos de minério podem conter substâncias tóxica, que por consequência vão contaminar, *vg.* a água e peixes da região. Ai questiona-se: o fato ocorrido influenciou o meio ambiente local? O consumo da água ou dos peixes aí extraídos, podem prejudicar o homem inserido neste ambiente?

Notoriamente que sim. Porém este exemplo (que para esta comparação pode ser considerado como absurdo) é alçado ao presente estudo para demonstrar como pode ser grave conviver em um ambiente inadequado.

Compare o acidente ambiental que aconteceu em Mariana, com o assédio moral, fenômeno social que acontece diuturnamente nas empresas. Veja que, tão prejudicial quanto a água contaminada do Rio Doce é o ambiente do departamento de vendas da empresa “X”, onde há o exercício de assédio organizacional sobre os funcionários do local.

Portanto, igualmente ao meio ambiente natural, o meio ambiente laboral deve ser objeto de tutela. E os motivos que levam a essa conclusão, podem se extraídos do próprio texto constitucional.

Como dito, a Constituinte promulgou a CRFB arraigada sobre sólidas bases humanitárias, objetivando a tutela do ser humano. Como dito, estabeleceu-se a dignidade da pessoa humana como preceito fundamental de nosso Estado Democrático (art. 1º, III). Partindo de tal premissa, não se pode conceber um ambiente laboral que imponha ao trabalhador condição indigna de vida.

Além disso, não se pode olvidar o fato de que a Constituinte ao inserir o texto constitucional a garantia dos direitos fundamentais sociais, obrigou-se, por consequência, a delimitar-se, a fim de evitar o excesso, e sob outro vértice, obrigou-se a garantir a não ocorrência de proteção insuficiente, uma vez que estes direitos, insculpidos no art. 6º da *Lex Fundamentalis* (dentre os quais, o direito o trabalho), “[...] dependem, na sua realização de providências estatais com vistas à criação e conformação de órgãos e procedimentos indispensáveis a sua efetivação [...]”, onde “[...] pressupostos fáticos-materiais são particularmente relevantes para o exercício pleno desse respectivo direito [...]” (MENDES, 2015, p. 631), donde se verifica que ao estado cabe adotar as providencias necessárias para que o ambiente laboral seja digno (eis que todo o ordenamento deve ser analisado sob a premissa fundamental da dignidade humana, que serve de lume

interpretativo para as demais normas de nosso ordenamento) e livre de ameaças ao trabalhador.

Vislumbra-se, portanto, do conjunto de normas da Constituição, que o direito social ao trabalho fora reconhecido expressamente como condição da efetividade da existência digna. Nela a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho e a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Do ponto de vista formal, a Constituição Federal de 1988 inovou ao prescrever um capítulo próprio para os direitos trabalhistas, anteriormente inseridos no âmbito da ordem econômica e social (DELGADO, 2006, p. 80-81). Vale, entretanto, ressaltar que “não é fácil estremar, com nitidez, os direitos sociais dos direitos econômicos”, em particular, o direito do trabalho. “O trabalho é um componente das relações de produção e, nesse sentido, tem dimensão econômica indiscutível” (SILVA, 2011, p. 286).

Acrescentou direitos concernentes ao trabalho e à previdência social. Igualou os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos (Art. 7º, *caput*, CRFB). Equiparou os direitos dos trabalhadores avulsos aos daqueles que possuem vínculo empregatício (Art. 7º, XXXIV, CF/88) e aumentou os direitos dos trabalhadores domésticos. Entre as principais conquistas de cunho social, a proibição da diferença de salários e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor e estado civil, bem como qualquer discriminação no tocante ao salário e ao portador de deficiência (DELGADO, 2006, p. 80-81). Veja que tais alterações constitucionais não fazem parte do objeto do estudo em questão, porém devem ser citadas para demonstrar como a CRFB é fundada sobre sólidas bases humanitárias em sua proteção do trabalho.

E nessa senda, a proteção ao meio ambiente laboral não poderia ficar a mingua desta proteção. Veja quer art. 7º, XXII, determina que os riscos inerentes da atividade laboral, sejam reduzidos (por meio de normas de saúde, higiene e segurança); *pari passu*, o art. 225, especificamente dentro do capítulo do meio ambiente, determina que todos tem o direito ao ambiente equilibrado, essencial a sadia qualidade de vida.

Um meio ambiente laboral equilibrado reflete suas consequências em vários aspectos sociais.

A um, porque um local adequado de trabalho garantirá que seus funcionários tenham capacidade psicológica de exercer suas atividades com segurança. A dois, tal fato, reduzirá de forma impactante os acidentes de trabalho ocorridos durante a jornada (regular ou extraordinária), fazendo com que estes funcionários não tenham de sujeitar-se ao Sistema Único de Saúde para tratamento de eventual causa do acidente. A três, faria com que o número de benefícios previdenciários pleiteados (e conseqüentemente concedidos) fossem reduzidos de forma drástica, gerando uma economia aos cofres da Previdência Social, que poderia ser revertida em benefícios aos trabalhadores. A quatro (e principalmente), aumentaria a renda empresarial, pois empregado que esteja exposto a um ambiente laboral adequado, tem melhores condições de produzir.

Não obstante, poder-se-ia citar vários itens para compor a presente lista, demonstrando assim as vantagens de um meio ambiente laboral equilibrado. Inclusive, tamanho é o relevo do assunto que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, não deixou de tratar sobre a temática, o fazendo por meio da sua Convenção nº 155, denominada “Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente do Trabalho” (1981), ratificada em nosso ordenamento pelo Decreto nº 1.254/1994.

Tal convenção tratou não somente de obrigações a serem adotada pelo Estado signatário no que tange a assuntos referentes ao meio ambiente laboral, mas também trouxe previsões expressas destinadas as organizações empresariais, obrigações estas dispostas nos arts. 16 ao 21 da Convenção, merecendo destaque as previsões constantes do art. 16 de mencionado documento, que se passa a discorrer.

O item primeiro traz alguns pontos gerais sobre a questão se segurança no ambiente laboral, estabelecendo, *vg.* que os empregadores, devem garantir que o maquinário, o local de labor, os equipamentos utilizados e operações e processos ali realizados, sejam seguros, sem apresentar riscos para segurança e saúde dos obreiros.

Por sua vez, item segundo, que os empregadores devem garantir que agentes e substancias físicas, químicas e biológicas, não apresentem risco à saúde desde que adotadas as medidas de cautela necessárias pelo funcionário.

Já no item terceiro, determina o fornecimento de vestuário (uniforme) adequado ao desempenho da atividade exercida, objetivando prevenir os riscos de acidente, ou então eventuais efeitos prejudiciais a saúde.

Assim, verifica-se a importância que o meio ambiente laboral possui, inclusive, na esfera internacional, devendo ser o mesmo equilibrado, livre de poluições que o degradem.

Percebe-se, portanto, na seara constitucional, o destaque dado ao trabalho, sobretudo se relacionando aos valores e princípios da dignidade da pessoa humana, justiça social e valor social do trabalho (DELGADO, 2006, p. 79), que acabam por resvalar no ambiente em que o trabalho é exercido.

Conclui-se assim que a *Lex Fundamentalis* deu força principiológica ao trabalho, tornando-o vetor interpretativo da ordem econômica e social. Ao consagrá-lo como um direito fundamental, tornou o Estado responsável pela tarefa de promover medidas que concretizem seus ideais. Mais que uma norma programática, essa norma deve ter caráter e força vinculativa imediata, sendo analisada sob o enfoque do constitucionalismo principialista, onde a análise da norma legal deve partir da face principiológica do ordenamento (BULOS, 2012, p. 76), para que assim se garanta ao trabalhador um ambiente laboral digno.

De ressaltar que as formas de proteção dos trabalhadores acima elencadas, não esgotam o rol de proteção ao ramo juslaborativo no âmbito constitucional, no entanto, os dispositivos destacados ganharam expressividade, pois têm relação direta com o tema abordado, assédio moral no trabalho, justamente porque o enfoque da temática é discutir se o combate ao assédio moral (principalmente o organizacional) possui o condão de pacificar o ambiente laboral de forma a garantir que o mesmo tenha a salubridade necessária para evitar afrontas a dignidade do obreiro. Porém, antes de tratar especificamente desta questão, que envolve a problemática central do estudo, é necessário proceder a análise do fenômeno social denominado assédio moral, aquilatando suas consequências no ambiente laboral.

### 3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Infelizmente, o assédio moral como fenômeno social é uma antiga realidade, mormente no âmbito juslaboral. Tal postura é um instrumento degradante do ambiente do trabalho, além de atingir inequivocamente os obreiros que são vítimas deste fenômeno, momento que o mesmo se converte em meio de aviltamento da dignidade humana. Porém, não há como tratar do presente assunto, sem proceder a análise do sistema direitos e garantias fundamentais inseridos em nosso ordenamento pelo texto constitucional.

Inicialmente, de salientar que o texto constitucional brasileiro, conferiu especial importância ao trabalho em sua estruturação.

Inequivocamente, tal fato se deu em razão do processo evolutivo pelo qual passou o Direito do Trabalho como ciência autônoma, à partir de marcos fundamentais da matéria como o *“Manifesto Comunista”*, obra de Karl Marx e Friedrich Engels (1848), além da *“Encíclica Rerum Novarum”* (1891) editada pelo Papa Leão XIII, e dos conseqüências da primeira guerra mundial, como a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1919), Constituição de Weimar (1919), e da própria Constituição do México (1917) sendo que tais constituições

[...] foram, [...] pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas, ou pelo menos pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX. (DELGADO, 2015, 97-98)

Marx e Engels em seu *“Manifesto Comunista”* (2003, p. 32), já apontavam que:

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre de corporação na grande fábrica do capitalista industrial. Massas de operários, aglomerados nas fábricas, são organizados como soldados. Como membros do exército industrial estão subordinados à perfeita hierarquia de oficiais e suboficiais. Não são escravos exclusivos da classe e do Estado burgueses, mas diariamente e a cada hora são escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do próprio dono da fábrica. Esse despotismo é tanto mais mesquinho, mais odioso e mais exasperador quanto maior é a franqueza com que proclame ter no lucro seu objetivo e seu fim.

Esta transformação da pequena oficina na grande fábrica do capitalista industrial, fez com que os reclamos pelo aumento na produção, o que ocasionou na ocorrência de uma pressão exacerbada sobre os funcionários desta grande fábrica, ficando latente, situações de violação da dignidade humana pelo desrespeito sistematizado dispendido aos funcionários, expondo-os a longas horas de jornada, em condições desumanas etc., quando passaram a ser vistos somente como instrumento de produção.

Antunes (2009, p. 28) aponta que

Quanto mais aumentam a competição e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente [...].

E isso que se verificava. A degradação da mão-de-obra era reflexo do aumento do mercado de consumo, e vinha ocorrendo de forma generalizada. Porém, essa degradação do homem no curso do processo produtivo, fora paulatinamente verificada, passando a ser reconhecida na órbita internacional, fato este determinante, neste momento, ao menos para proceder a garantia de condições mais dignas de serviço.

A Constituinte, não passou ao largo de mencionada realidade social. Atentou-se a precarização estrutural imposta as relações de trabalho, eis que o país teve suas raízes laborais fincadas na cultura escravagista, tornando a CRFB efeito marco de resistência a degradação do obreiro.

Inclusive Gemignani (2010, p. 21), corroborando a afirmação anteriormente realizada, expõe:

A Constituição de 1988 se caracteriza como importante marco de resistência a precarização, destinado a preservar a *humanitas* que permeia toda relação de trabalho, seja qual for a natureza jurídica do vínculo. Nesta esteira, fincou bandeiras para preservar a integridade física e moral daquele que trabalha, priorizando o enfoque ético como formador da institucionalidade. Assim sinalizou por reconhecer que a ideia da desnormatização jurídica, defendida como irreversível pelo movimento economicista, na verdade se apresentava insustentável,

não só por levar à anomia, mas também por estar dissonante da realidade cultural brasileira.

Com efeito, note-se que a Constituinte de 1988, levou em consideração o brado garantista que ecoava á partir de textos internacionais, principalmente na esfera juslaboral, onde a trabalhador fora colocado como objeto primário de proteção, em detrimento ao lucro auferido por seu labor. E, a maior confirmação do que ora se afirma, é obtida por meio de uma análise do próprio texto constitucional.

Não por menos, ao definir os princípios fundantes do Estado Democrático de Direito brasileiro, a Constituinte estabeleceu dentre eles: (a) a dignidade da pessoa humana, e (b) os valores sociais do trabalho (CRFB, art. 1º, III e IV).

Para compreender a importância desta postura, é necessário uma profunda reflexão do que estas garantias representam, quando inseridas dentro de uma carta constitucional, como fundamento do Estado constituído.

Sem embargo a entendimentos contrários, não se pode olvidar que após as atrocidades que foram cometidas durante a segunda grande guerra mundial, a concepção kantiana de que o ser humano possuía dignidade por se tratar de um ser racional (SPAEMANN, 1987, p. 86), inequivocamente cai por terra. Note-se que aqui não se levanta a bandeira de defesa da dignidade de seres inanimados, não esquecendo de apontar a existência de forte corrente denominada “ecologismo personalista”, que tem por referência da ideia de que o homem ainda que seja o ser dominante, tal dominação deve ser realizada de forma cuidadosa, uma vez que este e a natureza são interdependentes (BALESTEROS, 1995).

Porém, tem-se a percepção de que o homem não é digno simplesmente por ter consciência sobre suas ações ou omissões, mas sim, pois *“la dignidad que todo hombre tiene por el hecho de serlo constituye una determinación axiológica formal, independiente de los contenidos de la conducta”* (CARO, 2002, p. 34).

Luis Roberto Barroso (2010, p. 05-06), inclusive, aponta que



Antes de viver sua apoteose como símbolo humanista, esteve presente em textos com pouco *pedigree* democrático [...] Após a Segunda Guerra Mundial, a dignidade humana foi incorporada aos principais documentos internacionais [...] [inclusive] No âmbito do direito constitucional, a partir do segundo pós-guerra, inúmeras Constituições incluíram a proteção da dignidade humana em seus textos. [...] A partir daí, as cortes constitucionais de diferentes países iniciaram um diálogo transnacional, pelo qual se valem de precedentes e argumentos utilizados pelas outras cortes, compartilhando um sentido comum para a dignidade. Trata-se de uma integração em que os atores nacionais, internacionais e estrangeiros se somam.

Assim, torna-se a dignidade do ser humano, qualidade intrínseca do homem, vez que esta independe de qualquer outro elemento externo ao próprio homem, por pertencer a sua própria natureza.

Dessarte, a dignidade toma roupagem de “[...] comando jurídico indissolúvelmente ligado ao conceito de direitos humanos como fonte de justificação destes e como princípio orientador da atuação estatal” (CORDEIRO, 2012, p. 77), eis que mesmo sendo comando jurídico de conteúdo superabstrato, é substrato “capaz de legitimar soluções contraditórias para problemas complexos” (BARROSO, 2010, p. 03).

Necessário abrir, ainda que breve, um parêntese para expor o argumento daqueles que criticam tal posicionamento. Arguem que a interpretação da Constituição procedida de forma principialista, à partir do reconhecimento de sua impositividade normativa, abriria um largo caminho ao subjetivismo decisional, sendo que Sarlet (2015, p. 115), bem alerta para tal risco ao apontar que “[...] a dignidade (assim como a Constituição) não deve ser tratada como um espelho no qual todos veem o que desejam ver, pena de a própria noção de dignidade e sua força normativa correr o risco de ser banalizada e esvaziada [...]” uma vez que “[...] quanto mais elevado o valor que tem sido atribuído à dignidade, mais triviais os objetivos para os quais tem sido invocada”.

Em que pese referenciado posicionamento, tem-se que o reconhecimento da impositividade normativa constitucional, decorre do próprio modelo do constitucionalismo contemporâneo, não havendo elemento que justifique a adoção do positivismo puro (subsunção fato x norma).

Continuando, quanto a compreensão do valor social do trabalho, esta deve partir da lembrança de as raízes laborais brasileiras, que como já prenunciado, foram arraigadas em uma cultura escravagista, salientando que, até nos dias atuais, há informações de pessoas que são mantidas em situações análogas a de escravo.

Nessa senda, não se pode olvidar que o homem/trabalhador é o instrumento que permite a geração de lucro, mantendo a economia em movimento (QUEIROZ, 2016, p. 02), demonstrando-se como verdadeiro responsável pela manutenção do *welfare state*.

Freitas Jr. (2006, p. 104), captou como poucos a melhor forma de demonstrar o valor social do trabalho. Com ele a palavra:

[...] mantém-se a vida com o labor, mas ele não é apenas atividade de *animal laborans*, transformou-se na forma de realização do homem, que realiza seu trabalho não somente para atender às necessidades de sua existência. A partir do trabalho, o homem mantém sua vida e desenvolve suas potencialidades, agindo e participando da sociedade. Trabalhar é a forma com que a maioria das pessoas no globo terrestre encontra para buscar uma vida com dignidade. É indispensável, portanto, que não apenas seja assegurado o trabalho, mas este em condições dignas.

Vê-se, portanto, que a inserção do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o princípio do valor social do trabalho dentro do mesmo artigo, ambos como fundamentos do Estado, fez com que o país rompesse com aquele estigma escravagista que vinha desde a época imperial, uma vez que coloca o trabalho *pari passu* com a dignidade humana. Uma leitura desta norma constitucional não nos permite outra conclusão, senão a de que o labor é instrumento materializador da dignidade e não o inverso.

E nesse sentido, inclusive preleciona Soares (2012, p. 79), apontando que o trabalho atua na vida da pessoa como instrumento regulador de direitos e deveres, conferindo para o obreiro sentido a sua vida, “[...] sentido esse que se altera quando há desqualificação e degradação profissional [...]”. O assédio moral, inequivocamente atua como forma de desqualificação e degradação profissional. De se alertar que o assédio, em que pese estudado nesta pesquisa sob a ótica laboral, pode se dar em diferentes ambientes sociais.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 27) o assédio consiste em conduta do autor sobre a vítima destinada a submetê-la ao autor, ao ponto de perder sua própria identidade, momento onde a vítima vê-se transmutada em um mero objeto, uma “coisa”, já que o autor do assédio, não considera a vítima como ser humano.

Veja que, quando se esta diante de um quadro de prática de assédio moral, aquele que pratica a conduta, *ad nutum* despe totalmente a vítima de seu valor intrínseco como ser humano, desconsiderando totalmente qualquer premissa ética, moral ou dignitária decorrente do próprio Direito Natural.

Soares (2012, p. 100), ao tratar especificamente do assédio à partir do enfoque juslaboral, informa que o mesmo, como fenômeno social, decorre de uma série de fatores, como “[...] a globalização econômica predatória, que tem como foco a produção e o lucro, bem como a atual organização do trabalho [...] marcada pela competição acirrada [...]” além de verificar-se também a “[...] opressão dos trabalhadores por meio do medo e da ameaça”.

Prata (2008, p. 57), por sua vez, analisa intrinsecamente o *modus operandi* do assediador sobre o assediado. Tal doutrinador aponta:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou causar-lhes danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo o prejudicá-lo no progresso de sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assedio moral no trabalho os atos ou comportamentos, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista.

De ressaltar que os elementos trazidos pelo doutrinador, refutam claramente aquela ideia inicial de que o assédio moral no ambiente laboral, estaria relacionado com preceitos de hierarquia funcional.

A partir de uma leitura acurada de seus ensinamentos, verifica-se que o assédio no contexto laboral pode ser: (a) vertical, em

ascendência ou descendência, (b) horizontal, ou (c) relacionado, ao passo que pode ser exercido por terceiro relacionado a empresa, porém sem vínculo com a mesma.

Os danos causados pelo fenômeno no ambiente laboral são inequívocos, eis que a conduta, que pode ser comissiva ou omissiva, degrada o local de forma tão extenuante, que o trabalhador, vitimizado e degradado pela situação, fica psicologicamente/psiquiatricamente abalado, quando se torna susceptível ao desenvolvimento de vários problemas de saúde, principalmente aqueles de ordem mental – não excluindo a possibilidade de problemas físicos (SOARES, 2012, p. 106), havendo casos, inclusive, de cometimento de suicídio.

O autor de condutas de assédio é “pessoa” desprovida de qualquer sentido de culpa, de valores éticos ou morais, não tendo qualquer consideração ou respeito pelo ser humano. Mas nesta hipótese, tem-se somente assédio individual ou também denominado interpessoal. Necessário, assim, analisar o cometimento de atos de assédio moral, à partir da ótica organizacional.

Alvarenga (2012, p. 01), aponta que

Além do assédio moral individual, que tem como objetivo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a perante o grupo, há também o assédio moral denominado organizacional. Este último tem por objeto a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas.

Nesse mesmo sentido, Alkimin (2011, p. 69), ao tratar deste fenômeno em sua vertente organizacional, aduz que

No interior das organizações de trabalho, constantemente, são implantadas nova política de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador [...] capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho.

Essa competitividade no ambiente laboral faz com que os trabalhadores acabem aderindo a esta “proposta” empresarial, passando a adotar agressivas políticas mercantilistas, fato este que aliado ao pagamento de salários mediante o comissionamento de vendas, trazem a competitividade para as relações interpessoais dos funcionários, onde verifica-se a ocorrência do assédio horizontal.

Inclusive, Araújo (2007, p. 212) aponta que

[...] a sobrecarga de trabalho e modulação da remuneração rompe os laços de solidariedade entre os membros da equipe, que são impulsionado a seguir o trabalho a despeito da dificuldade alheia. Nesse cenário, o grupo facilmente chega a hostilizar qualquer integrante com dificuldades pessoais comprometedoras da produção.

Embora ambas as modalidades de assédio sejam maléficas, o assédio organizacional chega a ser pior que o individual, uma vez que tal assédio é exercido de forma estrutural, fazendo com que o funcionário assediado fique coagido a todo momento no ambiente laboral. E sem dúvida, esta situação reverbera na ocorrência de danos psicológicos ao empregado.

Cite-se a exemplo, situações onde a empresa, sob o argumento de “estimular” seus empregados, faz com que o funcionário passe por fogueira de brasas incandescentes, ou use uniforme diferenciado, determinado tipo de chapéu, ou leve um animal a sua casa etc., caso não seja tão produtivo como a empresa espera que o seja, promovendo com isso a humilhação do trabalhador “como forma de redenção” e mudança de comportamento.

Araújo (2007, p. 213), quanto a situação, cita:

A utilização da humilhação e constrangimento como instrumentos de disciplina em estabelecimentos disciplinares, como escolas, quartéis, fábricas e prisões, foi denunciada por Michel Foucault, em sua obra *Vigiar e Punir*, sob a denominação de sanção normalizadora. Na empresa contemporânea, essa prática abusiva tem sido utilizada de forma mais sofisticada e sutil, como mais um dos instrumentos de controle da subjetividade dos trabalhadores. Pelo temor da humilhação ou o medo do ridículo, os trabalhadores são impulsionados a produzir mais e se calar diante de irregularidades (ausência de emissão de CAT

– documento necessário ao afastamento por doença, desvios de função).

É de salientar que o assédio moral organizacional, de forma mais contundente que o individual, ocasiona a completa degradação do ambiente laboral, a partir de uma conduta antiética dos administradores da empresa envolvida, pela gestão abusiva e descumpridora das normas juslaborais de regência, ocasionando o esmorecimento físico do empregado expondo-o ao acometimento patologias psicossomáticas (GOSDAL, 2009, p. 40-41) o que ocasiona seu afastamento e consequente manutenção no seguro social à custa dos cofres públicos, além de prejuízo a própria empresa.

Desta feita, não é somente o empregado/vítima que é atingido com a situação, nas também a sociedade em geral (pagamento de benefício previdenciário), além da própria empresa (redução da mão de obra, pagamento de indenizações etc.), devendo, portanto, ser o ambiente laboral equilibrado, a fim de que o empregado possa exercer suas funções de forma digna.

Porém, esse ambiente equilibrado necessita de ações destinadas a pacificar as relações interpessoais ocorridas dentro do mesmo, pacificando, por consequência, o próprio ambiente laboral.

Assim, diante de tudo o que se tratou até o momento, necessário verificar se o combate ao assédio moral (principalmente em sua vertente organizacional), possui o condão de pacificar o ambiente laboral de forma a garantir que o mesmo tenha a salubridade necessária para evitar afrontas a dignidade do obreiro, questionamento que buscar-se-á responder no próximo item.

#### **4 O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL COMO MEIO PACIFICADOR DO MEIO AMBIENTE LABORAL**

O meio ambiente do trabalho é local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (FIORILLO, 2004, p. 22-23).

Verifica-se, portanto, que no meio ambiente do trabalho incluem-se os elementos psíquicos da relação de trabalho, de onde se conclui que os danos gerados pelo assédio moral são diretamente concretizados contra o meio ambiente do trabalho e contrariamente às suas disposições constitucionais protetivas.

Constitui dever do empregador prover a seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, com amparo no preceito constitucional do art. 225 *caput*. Por isso, o empregador tem a obrigação de manter um ambiente saudável, inclusive psicologicamente, para seus empregados. (ÁVILA, 2009, p. 81).

É de lembrar, também, que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem, entre seus princípios, a defesa do meio ambiente. Significa dizer que, nos termos da Constituição, estão desconformes e, portanto, não podem prevalecer, as atividades decorrentes da iniciativa privada, ou pública que violem a proteção do meio ambiente (MILARÉ, 2007, p. 150).

Há, portanto, a necessidade de se tratar do meio ambiente sob a ótica do trabalho. Nas palavras de Barreto (2009, p. 46-48), hodiernamente, o meio ambiente do trabalho tem suscitado mais acuradas discussões entre psicólogos, sociólogos e estudiosos e operadores do Direito. O autor relembra que alguns princípios da declaração de Estocolmo, que tratam do meio ambiente de trabalho, especialmente aqueles protetores da liberdade, da igualdade e da não discriminação.

O meio ambiente do trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e materiais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção e do trabalho como um todo (ALKIMIN, 2010, p. 29), integrando o meio ambiente global, sendo certo que a CRFB, por meio do art. 225, dispõe sobre o meio ambiente como um todo, de forma genérica, ao passo que o legislador constituinte, atento à saúde e qualidade de

vida do trabalhador, estabelecendo relação direta entre meio ambiente do trabalho equilibrado e saúde do trabalhador, dispôs que ao Sistema Único de Saúde (SUS), além de outras atribuições, compete “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (CRFB, art. 200, VIII) (ALKIMIN, 2010, p. 28).

Nesse aspecto, deve o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio. Para tanto, deve cumprir as normas sobre medicina e segurança do trabalho. Deve estabelecer normas internas e condições de trabalho que visem à saúde e integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo meios para prevenir qualquer tipo de agressão contra a saúde do trabalhador, além de conduzir mecanismos para garantir a qualidade de vida do trabalhador (ALKIMIN, 2010, p. 30).

Em síntese, o meio ambiente do trabalho é integrado de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores, o que significa dizer que sua proteção esta diretamente interligada a proteção da saúde dos trabalhadores.

Dessa feita, não se pode olvidar que o combate ao assédio moral, principalmente o assédio organizacional, é forma eficaz de pacificação do meio ambiente laboral. Veja que tal conduta promoverá o restabelecimento do meio ambiente outrora degradado, fustigado, deteriorado, onde o caos impera, principalmente pela conduta da empresa objetivando somente atingir metas, sem, contudo, preocupar-se com a dignidade de seu empregado.

E meio eficaz, principalmnete ao se considerar que o direito contemporaneo deve ser interpretado a partir da visão de sua função promocional da pessoa humana, que, conforme lições de Pozzoli e Antico (2011, p. 09) é aquele direito que se interessa por comportamentos tidos como desejáveis e, por isso, não se circunscreve a proibir, obrigar ou permitir, mas almeja estimular comportamentos, através de medidas diretas ou indiretas.

Esta posuta de combate a comportamentos de assédio organizacional, ao partir da própria empresa, estimularia uma mudança de comportamento de seus próprios funcionários, o que acabaria, inclusive, desistimmulando práticas de assédio interpessoal.

Relembrando o exemplo citado, veja que ambos os fenômenos – a castastrofe ecológica ocorrida em Mariana/MG, e o



social, igualmente prejudicial, ocorrido na empresa “X” – ocorrem em razão de conduta antiética das empresas (ir)responsáveis pela prática do assédio (condutas comissivas ou omissivas).

Partindo deste norte, busca-se superar a ideia de que o direito constitui-se, tão somente, como uma técnica de controle social baseada na ameaça e na aplicação de sanções negativas, sem que haja espaço para a realização de ser aspecto funcional, já que de acordo com Pozzoli e Antico (2011, p. 9), deve haver uma nova forma de ver/analisar/aplicar o direito, por meio do uso de estímulos positivos de maneira preponderante em relação aos aspectos negativos.

Ademais, é possível afirmar que o direito é uma técnica de invenção, algo que não está pronto, mas está sendo constantemente construído nas interações sociais. Da mesma forma deve ser consignado que se é verdade que o profissional do direito trata com proposições normativas e não com fatos, não é menos verdade que a experiência jurídica pressupõe uma referibilidade destas proposições normativas a comportamentos reais.

Partindo desta premissa, tem-se a necessidade de se exigir uma postura e conduta ética empresarial (mesmo que ética possa também ser compreendida como comportamento inerente ao caráter humano – POZZOLI; LUCA, 2015, p. 90), o que necessitaria uma completa revisão na formação dos quadros de funcionários da empresa e principalmente dos cargos diretivos ou de gerência, com a capacitação dos mesmos daqueles que os ocupam. Porém tal conduta, por si, não seria suficiente. Deve ser aliada, inclusive, a uma modificação da grade curricular de cursos de administração, objetivando que estas passem a englobar o aprendizado dos direitos fundamentais da pessoa humana, para que assim, tanto a realidade empresarial, quanto a realidade acadêmica, moldem-se a partir da necessidade de se promover o respeito do trabalhador, como pessoa, respeitando-o pelo valor intrínseco do próprio ser.

E isto, pois, a ética, deve ser interpretada à partir da premissa de que aquilo que não desejo para mim não pratico a terceiros o que pacificaria as relações sociais mantidas no meio ambiente laboral, a partir do diálogo (POZZOLI; LUCA, 2015, p. 90) fazendo com que tal meio ambiente se regenerasse, a fim de restabelecer o *statu quo* anterior ao fenômeno, atuando assim o combate ao assédio moral (organizacional ou interpessoal), à partir de uma conduta ética

empresarial, inquestionavelmente, como meio eficaz de pacificação do meio ambiente laboral.

## 5 CONCLUSÕES

Como visto, infelizmente, o assédio moral no ambiente laboral, é uma antiga realidade, fenômeno social este que é verdadeiro instrumento degradante do meio ambiente laboral. Além de degradar o ambiente, condutas sub-reptícias de assédio torna-se meio de aviltamento da dignidade humana, eis que a vítimas da conduta também são objeto de degradação.

Veja que a prática de assédio moral (interpessoal e organizacional) passou a ser verificada, com o desenvolvimento do mercado de consumo, eis que reclamos para o aumento de produção acabou por refletir em uma pressão exacerbada sobre os funcionários, ficando latente situações de violação da dignidade humana, pelo desrespeito sistematizado dos obreiros, expondo-os a longas horas de jornada, em condições desumanas etc., quando o ser humano passou a ser visto somente como instrumento de produção (coisificação do ser), o que promoveu a degradação da mão-de-obra de forma generalizada.

Note-se que o estudo deixou claro que o assédio é exercido de forma que a vítima se submeta ao agressor ao ponto de perder sua identidade, momento em que se vê transmutada em um mero objeto, uma “coisa”, ao passo que o autor do assédio, *ad nutum* despe totalmente a vítima de seu valor intrínseco como ser humano, desconsiderando qualquer premissa ética ou moral decorrente do próprio Direito Natural.

Engana-se aquele que aponta a existência de prática de atos de assédio somente de forma vertical descendente. Como visto, esta ideia inicial é completamente afastada ao verificar-se que o assédio pode se dar de forma (a) vertical, em ascendência ou descendência, (b) horizontal, ou (c) relacionado ao passo que pode ser exercido por terceiro relacionado a empresa, porém sem vínculo com a mesma.

Os danos causados pelo fenômeno no ambiente laboral são inequívocos, eis que a conduta, que pode ser comissiva ou omissiva, degrada o local de forma tão extenuante, que o trabalhador passa a ser susceptível ao acometimento de vários problemas de saúde,

principalmente aqueles de ordem mental o que pode levar, inclusive, ao cometimento de suicídio.

Além disso, não se pode olvidar que condutas que *in thesi* seriam destinadas a estimular o funcionário, na realidade são verdadeiras atitudes de assédio organizacional, que objetivam a humilhação do trabalhador, como meio de obriga-lo a ser mais produtivo no ambiente de trabalho.

Porém, tal solução não é a melhor saída.

O ambiente laboral deve ser equilibrado a fim de que o empregado possa exercer suas funções de forma digna.

Inclusive é esta a conclusão que se faz da análise das normas constitucionais, uma vez que o direito social ao trabalho fora reconhecido expressamente como condição da efetividade da existência digna. Nela a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho e a ordem social tem como base o primado do trabalho, além de que, como visto, um ambiente laboral equilibrado reflete suas consequências em vários aspectos sociais, de forma positiva.

Portanto, o combate a comportamentos de assédio organizacional, à partir da própria empresa, estimularia uma mudança de comportamento de seus próprios funcionários, o que inibiria, inclusive, práticas de assédio interpessoal, fato que demonstra ser este enfrentamento necessário, o que exigiria também uma mudança na postura ético-empresarial, bem com na próprio formação de administradores, condutas destinadas a restabelecer o *statu quo* anterior ao fenômeno, atuando assim o combate ao assédio moral (organizacional ou interpessoal), à partir desta postura ética empresarial, inquestionavelmente, como meio eficaz de pacificação do meio ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2011.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr/jun. 2007.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. In: Revista dos Tribunais on line. **Revista de Direito de Trabalho**, v. 147, jun/set. 2012. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad600790000015474d2ee4dc079b036&docguid=Ib2d87d000c5211e29d3a01000000000&hitguid=Ib2d87d000c5211e29d3a010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=12&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 03 mai. 2016.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 73, n. 02, abr/jun 2007, p. 203-214.

BALESTEROS, Jesús. **Ecologismo personalista**. Madrid: Tecnos, 1995.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Versão provisória para debate público – Mimeografado, Dezembro de 2010. Disponível em: <[http://www.luísrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010q12/Dignidade\\_texto-base\\_11dez2010.pdf](http://www.luísrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010q12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf)>. Acesso em: 26 dez. 2014.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 01 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)>. Acesso em: 03 mai. 2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

CARO, Letícia Cabrera. Autonomía y dignidad: la titularidad de los derechos. **Anuario de Derechos Humanos**, Madrid, v. 3, p. 11-41, 2002. Disponível em: <<http://www.revistas.ucm.es>

/index.php/ANDH/article/view/ANDH0202110011A/20951>. Acesso em: 26 dez. 2014.

CORDEIRO, Karine da Silva. **Direitos fundamentais sociais**: dignidade da pessoa humana e mínimo existencial, o papel do poder judiciário. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: PIOVESAN, Flavia; GARCIA, Maria (Org.). **Direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais**. v. 3. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1029-1054

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2004.

FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo> BH Ed. Distribuidora de Livros, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador. In: PIOVESAN, Flavia; GARCIA, Maria (Org.). **Direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais**. v. 3. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 587-606.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. **Direitos fundamentais e sua aplicação no mundo do trabalho: questões controversas**. São Paulo: LTr, 2010.

GOSDAL, Thereza Cristina; et. al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. p. 33-41. In: SBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. 1.ed. Curitiba: Juruá, 2010.

MARUM, Jorge Alberto de Oliveira. Meio ambiente e direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; GARCIA, Maria (Org.). **Direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais**. v. 3. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1313-1337.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. [?]: Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2003;

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MILARÉ, Édis. **Direito do meio ambiente**: doutrina, jurisprudência, glossário. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

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

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, p. 231-258, out/dez. 2014.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVISAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

POZZOLI, Lafayette; ANTICO, Andrea. A função promocional do direito ao trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos. In: AGOSTINHO, Luiz. Otávio Vicenzi de; HERRERA, Luiz Henrique. Martim. (Org.). In **Tutela dos direitos humanos e fundamentais. Ensaio a partir da linha de pesquisa construção do saber jurídico e função política do direito**. Birigui/SP: Boreal, 2011.

\_\_\_\_\_; LUCA, Guilherme Domingos de. Ética na sociedade numa relação do direito e da fraternidade sobre o conceito de sustentabilidade: bem comum e dignidade da pessoa humana. In: **Revista Thesis Juris**. São Paulo, v. 4, n. 1, p. 87-101, jan/jun. 2015.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

QUEIROZ, Isabel Cristina Arriel de. Capitalismo no Brasil e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. In: Revista dos Tribunais on line. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 95, abr/jul. 1996. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007a0000015474ec933a617db83a&docguid=1bf777df00fc11e6ad8401000000000&hitguid=1bf777df0>>

Ocfc11e6ad84010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=42&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 03 mai. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015;

\_\_\_\_\_. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015;

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SOARES, Andrea Antico. **O assédio moral no trabalho à luz dos direitos humanos e fundamentais e da dignidade da pessoa humana**. 205f. Dissertação (Mestrado) – Fundação de Ensino “Euripedes Soares da Rocha” – UNIVEM, Marília, 2012.

SPAEMANN, Robert. **Ética: cuestiones fundamentales**. Trad. de J. Yanguas. Pamplona: EUNSA, 1987.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado Trindade. **Direitos humanos e meio ambiente: paralelo dos sistemas de proteção internacional**. Porto Alegre: Fabris, 1993.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Biblioteca virtual de direitos humanos. **Declaração de Estocolmo sobre o Ambiente Humano – 1972**. Disponível em: <<http://www.direitos-humanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

# PINÓQUIO

## DESEJOS E DESAFIOS DE SER HUMANO E DE VIVER EM PAZ

*José Ribeiro Leite<sup>11</sup>*

“O homem não é anjo, nem besta, afirmou um pensador medieval, mas situado a igual distância de uma e de outra participa de ambas essas naturezas; centro da criação, ele é distinto não apenas dos animais, porém também dos anjos; (JASPERS)

### 1 INTRODUÇÃO

Conviver harmoniosamente na companhia de humanos, sonhos e desejos de Gepeto, não só de Gepeto! Dei-me um pedaço de madeira e farei dele um menino de verdade, um ser humano. Que fácil seria, bastaria uma porção de esperança, sonhos e desejos, uma estrela no céu, um pedido, uma fada bondosa, uma varinha mágica, um milagre, uma explosão e, pronto. Um estalar de dedos, um piscar de olhos e eis aí um homem de verdade!

Sabe-se que não é bem assim! Quando o assunto é o homem, ainda há muito o que pensar, o que aprender e o que fazer. Tudo muito incerto, inquietante, preocupante, estranho e assustador. Pinóquio tem esse poder de despertar interesses pelas questões humanas, de propiciar questionamentos, de gerar dúvidas, de proporcionar novos olhares sobre a vida humana. Transformando ficção em realidade ou ao contrário, Pinóquio torna-se uma ilustração da condição humana, ensina de forma cômica e dramática, com clareza e objetividade, como de fato é a vida, mostra que gente de verdade não se faz num piscar de olhos, de uma hora para outra, de uma só vez.

---

<sup>11</sup> Professor da Fundação Eurípedes Soares da Rocha – UNIVEM – dos cursos de Administração de Empresas, Ciências Contábeis e Direito.



As aventuras de Pinóquio, o livro, ou simplesmente Pinóquio, o filme, como todo clássico, é uma fonte inspiradora de imaginação, de estudos, pesquisas, reflexões, isto é, de aprendizagem. Uma fonte inesgotável de entendimento da condição humana, que, nesse caso, vai do desejo de ser gente de verdade à realização do projeto, de um boneco de madeira à existência humana.

A partir dessas inquietações e entendimentos, ou seja, associando o homem a sonhos e possibilidades, a tentações e decepções, a desafios e conquistas, como ilustra e inspira Pinóquio, coloca-se o seguinte problema de pesquisa: qual a importância da consciência e da ética na constituição do ser humano e da gestão da paz nas empresas?

Juntam-se a essa, outras questões: o que é consciência e qual seu papel no enfrentamento dos desafios da ação ética? A ação ética, sendo criação e escolha humana, é possível? Em que medida a ação ética pode contribuir para a minimização da violência e gestão da paz nas empresas? O que pode a ética e a paz no sentido de favorecer a sociabilidade e não o isolamento entre as pessoas?

A fim de melhor responder o problema colocado, se propõe os seguintes objetivos para este trabalho: analisar a importância da consciência e da ética para a gestão da paz. Especificamente, pretende-se: identificar os desafios da ação ética, estabelecer relações entre esses desafios e o comprometimento da paz, averiguar o papel da consciência na formação do ser humano, verificar até que ponto a falta de paz tem a ver com a falta de ética.

A escolha desse tema se deve a várias razões. Uma delas é percepção de que muita gente não se atenta para o fato de o homem não se torna humano por um toque mágico, que não nascem prontos. E ainda, não compreende que os aspectos biológicos, embora necessários, não são suficientes para que alguém seja reconhecido como tipicamente humano.

Outra razão ou justificativa para a realização desse trabalho é o reconhecimento de que a ação ética não é natural, mecânica. É criação humana. Acontece que se fala de ética com tanta frequência e para tantos fins, que até parece ser um aspecto inerente ao homem, às suas decisões e ações.

Após demonstração do objeto de estudo, mostra-se como se deu o estudo do mesmo, o plano de trabalho.

Primeiramente cabe informar que a pesquisa realizada é uma abordagem qualitativa, bibliográfica, que procurou desvendar quadros teóricos de referencia, amparando-se no conhecimento, diálogos e ideias desenvolvidas.

Quanto às bases lógicas da investigação fez-se uso do método dedutivo, partiu de princípios gerais para explicar o caso Pinóquio, ilustração da discussão que partiu do princípio de que a vida de Pinóquio é um exemplar da vida de muitos homens, para não falar de todos, principalmente quanto aos desafios enfrentados no decorrer da realização do projeto de ser humano.

Quanto aos procedimentos técnicos ou a captura do objeto, os desafios de ser humano e de viver em paz, da ação ética e da paz nas empresas, segue basicamente duas trilhas: estudos de referenciais teóricos e análise do filme Pinóquio, ambas operacionalizadas pelas etapas de identificação, seleção e análise dos dados.

Quanto a trilha dos referenciais teóricos optou-se pela Antropologia Filosófica, por acreditar que essa ciência pode contribuir significativamente para o entendimento do que o homem é e a descortinar algumas janelas para melhor ventilar a paz e a ética nas empresas.

Sendo mais claro, o estudo proposto foi corroborado com o filme Pinóquio e autores como Sartre (1978), Jaspers (1971), Rousseau (1991), Kant (1986), Cortella (2008), Chanlat (2010), Morris, ( 1998), de onde foram identificados e selecionados alguns posicionamentos de caráter antropológicos e filosóficos que procuram contribuir com o debate sobre a relação entre os desejos de ser humano, a ética e a paz.

A outra trilha tem a ver com a leitura do filme Pinóquio, clássico da literatura, de 1940, de onde também foram identificados e selecionados fundamentos ilustrativos para os posicionamentos teóricos, que fazendo uso da análise comparativa contribuíram para as conclusões a que se chegou.

As ideias desenvolvidas a partir do tema proposto encontram-se ordenadas da seguinte forma: desejos e sonhos de ser humano e de sociabilidade, saber o que é ser homem, a necessidade de ser consciente para ser humano e a importância da ética para a paz nas empresas.

## 2 DESAFIOS E NECESSIDADES DE SER HUMANO

Mesmo havendo mudanças nos modos de ser e de entender, mesmo admitindo que a companhia humana já não seja tão requisitada nos dias atuais, que não seja uma prioridade dos humanos; mesmo sabendo que os homens não vivem nem convivem harmoniosamente, o sonho e o desejo de ser humano, de conviver na companhia de humanos, ainda persistem. Prova disso são as ações humanas, o empenho humano para que a sociabilidade seja possível, para que a convivência harmoniosa seja fato, para que a ética e a paz estejam entre os homens.

Quem não se lembra de Gepeto, talhador e criador de bonecos marionetes, criador do boneco Pinóquio, boneco movimentado por cordões, sem vida própria, sem vontade própria, sem movimento próprio, sem consciência, embora muito parecido com um menino verdade. Quem não se lembra do seu desejo de ter um menino de verdade, de fazer de Pinóquio um menino de verdade. Esse era o seu grande sonho, o seu maior desejo.

Gepeto diz ao Gato Fígaro que Pinóquio só faltava falar, que parecia menino de verdade e que seria **ótimo** que ele fosse um menino de verdade. Gepeto pede a primeira estrela que ver que realize o seu desejo, o desejo de que o Pinóquio pudesse ser um menino de verdade. Depois exclama, não seria ótimo Fígaro, imagine só!

Mas o Grilo falante, mais tarde, consciência de Pinóquio, diz, com razão, que o desejo de Gepeto é muito bonito, mas nada prático. Isto porque, em parte, Pinóquio, bem como todo ser humano, vive o dilema, de ouvir a sua consciência e a consciência do outro, do abandono da consciência, do isolamento e da sociabilidade, como mostra Kant,

O homem tem uma inclinação para associar-se porque se sente mais como homem num tal estado, pelo desenvolvimento de suas disposições naturais. Mas ele também tem uma forte tendência a separar-se (isolar-se), porque encontra em si ao mesmo tempo uma qualidade insociável que o leva a querer conduzir tudo simplesmente em seu proveito. ..."  
(KANT, 1986, P.13).

O dilema do isolamento e da sociabilidade é reconhecível, é um jogo a ser jogado, da mesma forma que ser humano é uma possibilidade, um desejo a ser realizado. Pode não ser nada prático, mesmo assim esse desejo é percebido entre os homens.

Os desejos e os sonhos de viver na companhia de gente de verdade são identificados e exemplificados em Gepeto, em quem pode ser visualizado e sentido o grande desejo de transformar um boneco de madeira em um menino de verdade, em transformar uma marionete em gente com vida própria, em transformar o espaço e a vida solitária em um espaço habitado por humano e, finalmente ter com quem dialogar e conviver.

Sim, homens e mulheres, crianças, adolescentes, jovens ou adultos, assim como Gepeto, a Fada e Pinóquio, poderia perguntar, quem nunca sonhou em ser de fato humano, quem não tem necessidade de humanos, quem nunca desejou estar rodeado de gente de verdade, de conviver na companhia de humanos, independente do lugar ou grupos: família, rua, escola, igreja, trabalho, cinema, teatro, estádios, clubes, shoppings etc.

Mas muitas vezes esses sonhos e desejos são frustrados, perturbados, os homens se decepcionam com a própria espécie, mesmo porque as pessoas não nascem prontas, não nascem gente de verdade, não nascem homens e, quando são, não são para sempre. Tudo muito incerto. Quem, por alguma razão, nunca olhou para o outro ou para outra e afirmou: aquilo não é gente! Também, quem nunca perguntou: aquilo é gente de verdade? Que tipo de gente é aquela? O que será daquele homem ou daquela pessoa? Aquilo é um animal, é o diabo em forma gente!

Esses espantos, em parte, se devem as diferenças nos modos de ser humano, à crença de que todos os homens são iguais, que todos agem da mesma forma, que são orientados pelos mesmos valores e interesses. Em parte, se deve ao fato de o homem não nascer social, aspecto que também não pode ser ignorado no entendimento do que é o homem.

Não bastam sonhos e desejos, nem as características biológicas para ser tipicamente humano, é preciso muito mais do que isso, a sociabilidade humana carece de socialização, como nos mostra Nova (2004, p. 51) ao afirmar que “apesar das suas características orgânicas específicas, o homem não nasce social,

porém somente adquire as características comportamentais conhecidas como tipicamente humanas através da socialização”.

Interessante destacar que a socialização enquanto “transmissão e assimilação de padrões de comportamento, normas, valores, crenças, bem como o desenvolvimento de atitudes e sentimentos”, (NOVA, 2004, p. 51), ou simplesmente aprendizagem, além de ser continua, não é interiorizada nem assimilada igualmente, apesar dos meios de controle.

Mesmo assim, com tantas frustrações, decepções e contradições humanas, dá para acreditar que, com raras exceções, todos gostariam de estar cercado de ser humano, de gente que torna a convivência social possível e saudável. Mesmo porque, sem o outro, o homem não é, como pode ser visto a seguir. “O homem acha-se sozinho em meio a uma natureza de que, não obstante é parte. Somente com seus companheiros de destino ele se transforma em homem, em si mesmo e deixa de estar solitário”. (JASPERS, 1971, p. 46):

Então, pelo visto, a convivência humana, mas do que um sonho, mais do que um desejo, é uma necessidade, mas como se sabe, não tão simples nem tão fácil de realizar-se, como às vezes parece ser. Então, a convivência harmoniosa entre os homens, torna-se um desafio, um empreendimento a ser executado pelo próprio homem.

Sabe-se, como já mostrado anteriormente, que algumas práticas como andar, correr, falar, dançar, comer, por exemplo, são condições necessárias, mas não suficientes à condição humana, à explicação do que seja gente de verdade, o que dá a entender que o desafio de ser humano é muito mais complexo do que se imagina.

A condição humana em Pinóquio, não diferente em outros homens e mulheres, não é dada. Não é gratuita. É criada, conquistada. É um processo dinâmico marcado por etapas não lineares, por possibilidades e desafios, biológicos e culturais, dos mais diversos tipos, como por exemplo, os desafios da ação ética, de livre, de ser responsável e de viver em paz.

Pinóquio exemplifica bem esse empreendimento. Ensina que ninguém se faz humano somente à base de sonhos e desejos, com um toque de mágica, em um só ato, mas com escolhas, com decisões, com ações favoráveis a sociabilidade, à convivência

saudável, consciente e responsável, com superação dos desafios encontrados no processo de humanização, acima de tudo, com vontade e consciência autônoma.

Daí a angústia de Gepeto, da Fada, do Grilo, de Pinóquio e de cada homem consciente e responsável por cada escolha que faz. Sartre afirma categoricamente, sem receio, que o homem é **angústia**. E explica: “o homem ligado por um compromisso e que se dá conta de que não é apenas aquele que escolhe ser, mas de que é também um legislador pronto a escolher, ao mesmo tempo que a si próprio, a humanidade inteira, não poderia escapar ao sentimento da sua total responsabilidade” (SARTRE, 1978, p.7).

Ao relacionar liberdade, responsabilidade e angústia, características humanas, ou quando afirma que para o existencialismo a “existência precede à essência”, Sartre atribui ao homem o poder ou condição de criador de si mesmo, o que não que dizer que o outro seja desconsiderado ou ignorado no processo de criação. “Se verdadeiramente a existência precede a essência, o homem é responsável por aquilo que é”. (SARTRE, 1978, p.6).

Foi o que Pinóquio ouviu quando perguntou para a Fada se já era um menino de verdade. A Fada, claro, respondeu categoricamente que ainda não e acrescentou: para realizar o desejo de Gepeto, ter um menino de verdade, é coisa que depende de você Pinóquio.

Pois bem, de um lado, os desejos, os sonhos, a esperança e as possibilidades de ser humano, de outro, as exigências, as normas, as escolhas, os desvios, os desafios, as frustrações. O certo é que o homem não se faz linearmente, só de tropeços ou de realizações, só sociabilidade ou de isolamento, só de boas ou de más ações etc.

Tanto o filme aqui analisado quanto os autores citados, ensinam que as portas estão abertas à mudança, que ser humano é uma possibilidade. Ensinam que os homens são passíveis de mudança, que não precisam ser iguais e não são, para viver na companhia do outro, para conviver harmoniosamente, resta querer e se empenhar. Mas para isso, se faz certa exigência, saber um pouco melhor o que é ser humano.

Um primeiro passo já foi dado na tentativa de encaminhar essa inquietação e discussão. Por exemplo, já se sabe que o ser

humano não se faz apenas de sonhos e desejos e que para ser humano é necessário a existência e convivência com o outro. Sabe-se também, que para ser e conviver humanamente é necessário passar pela socialização, que as realizações e decepções são de responsabilidade humana e que cada homem é livre para escolher e decidir o que fazer de si e do outro.

É esse o sentido da antropologia Kantiana, do ponto de vista pragmático, tratar de investigar o homem a partir do “que ele faz de si mesmo, ou pode e deve fazer como ser que age livremente”. (KANT, 2006, P.21). A antropologia como propõe Kant aponta para uma questão interessante sobre o homem, o estudo não só do que faz, mas também do que pode e deve fazer, mostrando que o futuro é incerto, mas de responsabilidade humana.

### **3 DESAFIOS E NECESSIDADES DE SABER O QUE É SER HUMANO**

Como se ver, exige-se muito para ser gente de verdade. São muitas as trilhas a seguir e a inventar. Também são muitos os obstáculos a remover, e para isso, nada melhor do que saber o que é ser humano. Principalmente quando se pretende reivindicar alguma coisa do homem, como a ética e a paz, por exemplo.

Na tentativa de estabelecer relações entre paz e ética empresarial, de oferecer algumas reflexões que possam ajudar a pensar melhor a gestão de pessoas, pensou-se por bem analisar, para além dos desejos de ser humano, da necessidade e desejo de conviver com humanos, um dos desafios de ser humano, saber o que é ser homem, ser gente de verdade.

Para tanto, pretende-se, na continuação dessa análise, apresentar alguns critérios ou condições para ser homem, para ser gente de verdade. Critérios nem sempre claros, nem objetivos, nem universais, embora lógicos e coerentes, que acabam contribuindo para um melhor entendimento do que é o homem e os desafios inerentes ao processo de humanização.

Pois bem, sendo o homem um ser enigmático, embora aparentemente evidente, o seu estudo não pode ser ignorado, nem encarado de qualquer maneira, pois se engana quem pensa que já sabe tudo a seu respeito, seja do ponto de vista material, seja cultural.

Então, mesmo sabendo que não é possível dizer a última palavra sobre o homem, ou que não há resposta definitiva para a pergunta, **o que é o homem**, pela própria condição humana, propõe-se nessa parte do trabalho, apresentar algumas características do ser humano, que mesmo não respondendo satisfatoriamente à pergunta, pode ajudar, sem dúvida, a conhecê-lo melhor.

Parece estranho, mas para entender o que é o homem é necessário saber, também, que não se sabe exatamente o que o homem é, como mostra a epigrafe acima, ou como pensa Rousseau em uma das suas comparações entre homens e animais quanto a capacidade de conhecer. “Alguns filósofos chegaram mesmo a afirmar que existe maior diferença entre um homem e outro do que entre um certo homem e certa besta” (ROUSSEAU, 1991, p.243).

Sem problema, pensando de outro modo, qual a motivação, o interesse, o prazer, o sentido, de estudar algo que já se sabe tudo a seu respeito, não haveria nem razão para estudá-lo, para preocupar-se. O homem é tudo isso, mas não só isso, logo, sobre o homem, sempre há o que aprender.

Jaspers, depois de ter se dirigido ao homem como ser pertencente à natureza, à história e abrangente, aspecto que compreende os dois primeiros, afirma que “nada há que se compare à natureza do homem. O homem que somos parece a própria evidencia e é, entretanto, a mais enigmática dentre as coisas (JASPERS).

Essa ideia pode claramente ser exemplificada com uma das primeiras inquietações de Pinóquio, que ao receber o dom da vida, quis saber imediatamente o que era ser um menino verdade. E ainda, achou que por já conseguir se mexer, já saber andar, falar, dançar, já era um menino de verdade, mas foi repreendido negativamente pela Fada.

Homem, besta, anjo, diabo, peste. Ser racional, político, histórico, social, moral, etc. São tantas as expressões e características. Mas o homem não se limita a elas. Parece estranho o estudo de certo objeto quando de antemão já se sabe, que mesmo estudando, não dar para saber ou responder por completo o que ele é.

O homem é um desses objetos do conhecimento, que embora já se saiba muita coisa a seu respeito, ainda não é possível, de fato, dizer o que ele é. Não dá para enquadrá-lo numa única e última



resposta. O homem é capaz de romper com as condições dadas ou conquistadas. E isso se deve a dois fatores, **potencialidade e liberdade**, que embora dificultem a resposta, ajudam a entender o que o homem é.

Explica Jaspers,

... não há resposta satisfatória para a indagação a propósito do que o homem é. As potencialidades do homem enquanto homem permanecem ocultas em sua liberdade. Não cessarão de manifestar-se pelas consequências dessa liberdade. Enquanto existirem, os homens serão seres empenhados na conquista de si mesmos. (JASPERS, 1971,P.53-4)

Uma das falas da Fada, no filme Pinóquio, ilustra claramente a citação acima. Depois da pergunta de Pinóquio, se já era um menino de verdade, a Fada responde que ainda não e acrescenta que a realização do desejo de Gepeto, ter um menino de verdade, é coisa que depende dele, Pinóquio, enquanto ser potencial e livre que é.

Como se sabe, sem ser ainda um menino verdade, mas com potencialidade e liberdade, que em razão desta, não cessarão de manifestar-se, Pinóquio se empenha na conquista de si mesmo e na realização do desejo de ser humano, empenho e desejo esses que são estendidos aos que com ele convive, Gepeto, Fada, Grilo e, porque não, ao gato Fígaro.

Potencialidades e liberdade apontam para outra característica humana, a **mutação**, considerada por Jaspers (1971, p.47) como essencial, que também não pode ser esquecida no estudo do homem e de tudo que a ele esteja relacionado.

... a essência do homem é mutação: o homem não pode permanecer como é. Seu ser social está em evolução constante. Contrariamente aos animais, ele não é um ser que se repete de geração. Ultrapassa o estado em que é dado a si mesmo. O homem nasce em condições novas. (JASPERS, 1971, P.47).

A mutação é uma característica humana fundamental, pois permite acreditar que a mudança é possível, que a paz, a ética, a

justiça etc. são possíveis. E ainda, esse aspecto humano ensina que qualquer entendimento do que é o homem, se quiser ser coerente, tem que ser aberto, assim como o que se pensa para o homem.

A idéia de mutação é acompanhada da idéia de aperfeiçoamento, característica humana, indiscutível, segundo Rousseau (1991, p.243). Ao comparar a máquina animal com a máquina humana, Rousseau destaca três diferenças entre essas duas máquinas, a liberdade, a intensidade do conhecimento e a faculdade de aperfeiçoar-se.

Sendo a capacidade de aperfeiçoar-se uma característica da máquina humana, parece ser sempre cedo definir o que é o homem. Sartre (1978, P.6) tem razão quando afirma que “o homem, tal como o concebe o existencialismo, se não é definível, é porque primeiramente não é nada. Só depois será alguma coisa e tal como a si próprio fizer”.

Isso não quer dizer que o que vai ser feito de si mesmo não leva em consideração o outro, ao contrario, o homem vive cercado de imagens que interferem na conquista de si. Por isso cada homem também é responsável pelas imagens que os orienta, já que as imagens se fazem modelos positivos ou negativos, atrativas ou repulsivas (JASPERS, 1971, P.48-9). É interessante notar que é o próprio homem quem aprova ou reprovava as imagens, logo é responsável por elas ou pelo tipo de homem que se pretende cultivar.

#### **4 DESAFIOS E NECESSIDADES DE SER CONSCIENTE**

Agora que já se saber, de certo modo, o que é o homem, apesar de ser indefinível, chegou a hora trazer a baila mais um desafio do ser humano e ao mesmo tempo, de apresentar mais uma característica do homem, que pode ser considerada a pedra angular da criação e ação humana, a **consciência**, sem diminuir as já mencionadas como ser natural, histórico, abrangente, livre, potencial, racional.

A consciência não é só característica e desafio do ser humano, também é condição necessária à gestão da vida, da ética, da justiça e da paz nas empresas. Ser consciente é um desafio, pois a consciência não é herdada, mas sim formada culturalmente. Sendo assim, da mesma forma que os homens se empenham na conquista

de si, se empenham na conquista da sua consciência, da ética, da paz etc., desejada.

Por isso o homem não pode ser somente consciente, no sentido de ter uma consciência, é também, autoconsciência, entendida como “habilidade para se identificar como indivíduo, para refletir sobre si mesmo e se autoavaliar. (...). A autoconsciência permite responsabilizar-se pela própria conduta, aprender como reagir e assumir vários papéis sociais”. ( WILLIAM, 2011, P.237). É nesse sentido que ser consciente é característica, necessidade e desafio humano.

Vale ressaltar também, que não existe um único grau de consciência. Chauí (1997, P.119), por exemplo, classifica a consciência em diferentes graus: passiva, vivida, ativa e reflexiva. A primeira seria aquele grau de consciência que tem vaga e confusa percepção de nós mesmos e do que se passa á nossa volta. A segunda é nossa consciência afetiva. Já a consciência ativa e reflexiva é aquela que reconhece a diferença entre o interior e o exterior, entre si e os outros, entre si e as coisas (CHAUÍ, 1997, P. 119).

Para ilustrar essas colocações sobre a consciência e seus níveis, para entendê-la melhor, vale lembrar um brilhante dialogo entre Pinóquio, a Fada e o Grilo. Ter consciência, primeira condição para ser menino de verdade, disse a Fada, depois de ter dado o dom da vida e acordado Pinóquio. Feito isso, a fada junta a essa, outras condições. Além de saber andar, correr, dançar etc., Pinóquio deveria saber o que é o direito e o errado, o bel e o mal, o justo e o injusto.

Mas como saberia o que é o bem e o mal, perguntou Pinóquio? Sua consciência lhe dirá, responde a Fada. E Pinóquio pergunta mais uma vez, mas o que é consciência? E o Grilo responde, é aquela **voz calma e baixinha** que ninguém quer ouvir, que é o grande problema do mundo de hoje, diz o Grilo. Pinóquio pergunta então para o Grilo se ele seria a sua consciência.

A Fada nomeia o Grilo como a consciência de Pinóquio, guardião do conhecimento do bel e do mal, conselheiro nos momentos de tentação e guia para indicar o bom e o mau caminho. E faz mais algumas recomendações, pede para Pinóquio não se esquecer de ser um bom menino e que sempre deixe a consciência guiá-lo. O Grilo diz para Pinóquio que precisa ter uma conversa séria com ele. Diz então para Pinóquio que o mundo está cheio de

tentações, isto é, de coisas erradas que parecem certas e certas, que às vezes parecem erradas.

O Grilo, agora, consciência de Pinóquio, não perde tempo, logo pergunta se Pinóquio quer ser gente de verdade. Pergunta fundamental, quem quer ser gente de verdade, o que é ser gente de verdade, se quero o que posso e o que devo fazer para ser gente de verdade? Perguntas fundamentais, mas poucas vezes feitas, quase sempre esquecidas, talvez por falta de consciência.

Pinóquio ficou feliz por ter recebido uma consciência e por saber que um dia seria um menino de verdade. Mas se tudo tem um valor, também tem seu preço, resta saber quem estar disposto a pagá-lo. A Fada faz, então, outra recomendação, diz a Pinóquio que se ele provar que é valente, sincero, corajoso e generoso um dia será um menino de verdade. Tarefa **nada fácil**, diz o Grilo.

Em outras palavras, a Fada recomenda a Pinóquio o que Chauí chama de senso e consciência moral, pois os mesmos “dizem respeito a valores, sentimentos, intenções, decisões e ações referidos ao bem e ao mal e ao desejo de felicidade. Dizem respeito às relações que mantemos com os outros e, portanto, nascem e existem como parte de nossa vida intersubjetiva”. (CHAUÍ, 1997, P. 335).

A consciência é um desafio do ser humano porque é preciso formá-la, porque faz parte da sociabilidade, porque tem a ver com nossas dúvidas e decisões a ser tomadas no decorrer da vida. Ser consciente, então, mais do que uma característica, é um desafio, uma necessidade e dever do ser humano que quer conviver na companhia de outros.

Houve-se, freqüentemente, a expressão **é humanamente impossível!** Esta é ouvida com muita freqüência, em muitos lugares e por muitas razões. Afirmar que é humanamente impossível viver em tal lugar ou em tal situação é, ao mesmo tempo, indicar a reprova de certa condição de vida, da falta de consciência, mas também, não deixa de ser a indicação do desejo e da esperança de existência de espaços e situações possíveis de vida digna e harmoniosa.

A consciência é influenciada pelo processo de socialização, pela forma como se processa a sociabilidade humana, a aprendizagem para a convivência e sobrevivência social. Ao compartilhar com seus integrantes o que poderia ser chamado de bens culturais, comportamentos padronizados, de valores morais,

normas, sentimentos, a sociedade imprime um modo de ser humano, modo esse que acaba parecendo natural, mas não é.

Não sendo natural e sim um bem cultural interiorizado, incorporado, pode ser julgada, avaliada e reinventada. Assim como o homem, a consciência é essencialmente mutável, muda no tempo e espaço, para criar novos modos de ser homem e de convivência entre os homens. Pela consciência autônoma é possível corrigir erros e propor novas perspectivas de vida.

O homem está perturbado, as relações entre os homens estão perturbadas nos mais diferentes espaços de ação humanas: na família, na escola, nos locais de trabalho, de lazer etc. As causas dessas perturbações são diversas e difíceis de ser percebidas e numeradas, mas generalizando, quase sempre tem a ver com a falta de consciência e de interesse por si e pelo outro, tem a ver com uma inclinação mais acentuada para o isolamento do que para a sociabilidade.

Pinóquio é um exemplo de pessoa que vivencia os diferentes tipos de violência, de perturbação, nos mais diferentes espaços de convivência: no caminho da escola, no trabalho, no lazer, na casa dos prazeres, na busca da salvação da vida do pai. A cada hora Pinóquio é pressionado a viver um tipo de vida, a fazer escolhas entre o isolamento e a sociabilidade, entre a vontade própria e a vontade do outro. São dilemas que exigem escolhas, escolhas estas que não pode ignorar o outro.

E daí, o que fazer? Assim como Pinóquio, cada um que deseja e escolhe ser gente de verdade é desafiado diuturnamente a fazer escolhas conscientes, de preferência que sejam feitas sem risco para a existência ética, para paz entre os homens, sem comprometimento da sociabilidade, nem da convivência saudável.

Ser consciente é necessidade e dever de quem quer ser humano e ético. Ser consciente também é uma das exigências a existência do agente ético, pois para responder eticamente pelos atos é preciso “ser consciente de si e dos outros, isto é, ser capaz de reflexão e de reconhecer a existência dos outros como sujeitos éticos iguais a ele.” (CHAUI, 1997, p.337).

Do ponto de vista ético e moral, a consciência é a espontaneidade livre e racional, para escolher, deliberar e agir conforme a liberdade, aos direitos alheios e ao dever. É a pessoa, dotada de vontade livre e de responsabilidade. É a capacidade para compreender e interpretar sua situação e sua condição (física, mental, social, cultural, histórica) viver na companhia dos outros segundo normas e os valores morais definidos por uma sociedade. ..." (CHAUI, 1997, p.117).

Pode se afirmar então, tanto a partir de Pinóquio, quanto de Chauí, que a consciência tem estreita relação com ética e que tanto a consciência, autoconsciência, quanto à ética, são ingredientes nutritivos da existência e convivência humana. Sem consciência e sem ética não há homem nem sociabilidade. Quem não se lembra de Pinóquio e dos outros meninos habitantes da Ilha dos prazeres, onde se vive sem consciência. Vivem a natureza animal, viram burros.

## **5 DESAFIOS E NECESSIDADES DE SER ÉTICO**

O certo é que não são poucos os desafios enfrentados na empreitada de ser gente de verdade e de viver em sociedade. Poderia se falar, por exemplo, de outros desafios como o de ser social, saudável, político, cidadão, religioso etc., mas é dos desafios da ação ética que se ocupa essa parte do trabalho, de forma indireta, do que pode a ética no sentido de favorecer à sociabilidade e a gestão da paz nas empresas, já que

"A ética é, antes de mais nada, a capacidade de protegermos a dignidade da vida coletiva. Afinal de contas, nós, homens e mulheres, vivemos juntos. Aliás, para seres humanos não existe vivência, existe apenas convivência. Nós só somos humanos com outros homens". (CORTELLA, 2008, P.117).

Sim, a ética enquanto fundamento da vida social, da sociabilidade, tem muito a ver com a gestão da paz nas empresas, seja entendida como "conjunto de princípios e valores da nossa conduta coletiva na vida junta" (CORTELLA, 2008, P.106), seja como filosofia moral, como será visto posteriormente.

Os desafios de ser humano, de saber o que é ser humano e de ser consciente, autoconsciente, estão vinculados ou deveriam estar, com os desafios de ser ético, outro aspecto que

requer empenho humano para conquistá-lo, pois embora a ética não seja dada, nem gratuita, é humanamente possível e necessária à sociabilidade.

Esse aspecto dinâmico, crítico e analítico da consciência, do ponto de vista ético e moral, se relaciona estreitamente com a concepção de ética desenvolvida nessa parte do trabalho, bem como com a intenção de estabelecer relação entre ética e paz nas empresas. Por exemplo, Chauí (1997, p.339) afirma que

Toda cultura e cada sociedade institui uma moral, isto é, valores concernentes ao bem e ao mal, ao permitido e ao proibido, e à conduta correta, valido para todos os seus membros. (...). No entanto, a simples existência da mora moral não significa a presença explícita de uma ética, entendida como filosofia moral, isto é, uma reflexão que discuta, problematize e interprete o significado dos valores morais. (CHAUÍ, 1997, P. 339).

O que se propõe nessa parte do trabalho é exatamente enfatizar essa concepção da ética como filosofia moral, como ciência da moral, isto é, como estudo, reflexão, discussão e interpretação dos valores cultivados nas empresas, extensão da sociedade, pois seu caráter teórico tem conseqüências práticas.

No entendimento de Chauí (1997, P.336), ao vincular ética e violência, “quando acompanhamos a história das idéias éticas, desde a Antiguidade clássica (greco- romana) até nossos dias, podemos perceber que, em seu centro, encontra-se o problema da violência e dos meios para evitá-la, diminuí-la, controlá-la”.

Seguindo essa mesma linha de entendimento, vinculação da ética à reflexão, avaliação, análise etc., Gallo (2002, p.54) entende a ética como “parte da filosofia que se dedica a pensar as ações humanas e seus fundamentos”. O que não é muito diferente do que pensa Chanlat (2010, p.198), “a ética faz parte do pensamento que desafia os valores que orientam as ações, (...), um guia da ação de um determinado contexto profissional”.

Pois é, primeiro a ordem humana é criada, depois “são os homens que **judgam** seus próprios comportamentos – e o do outro -, avaliam se estão de acordo ou contra o que está estabelecido” (SENAC, 2004, P.10). O homem cria condições ideais de vida e

depois julgam objetiva ou subjetivamente, jurídica e moralmente, se estão de acordo ou não com a ordem estabelecida.

Quem não se lembra de Pinóquio, logo que recebeu a vida e a consciência, imediatamente foi lhe apresentado uma ordem para nela atuar. Uma série de regras e valores a ser seguidos. Além daquelas exigidas para ser um menino de verdade, outras exigências foram feitas. Horário para dormir, ir para escola, obediência à professora.

Mas o Grilo, consciência de Pinóquio, estava certo, tudo muito interessante, muito bonito, mas nada prático, disse o Grilo. Portanto, não se iludam! “Nem sempre é fácil fazer a coisa certa. Há pessoas à nossa volta que fazem com que a ação ética pareça uma batalha difícil” (MORRIS, 1998, P. 139). Vive-se rodeados de pessoas que não só deixam transparecer que a ação ética seja difícil, mas que também dificultam a ação ética a partir de seus propósitos e práticas cotidianas, nas empresas ou fora delas.

De fato, agir eticamente é um desafio, também pelo fato de **parecer**, como muitas vezes é requisitada e referenciada, um ato que independe da vontade e da escolha humana, como se fosse um dom. Mas não é bem assim! O que o homem sente ou deixa de sentir, faz ou deixa de fazer, avalia ou deixa de avaliar, faz parte da ordem criada, dos seus interesses, das escolhas que fez ou deixou de fazer. Ou ainda, das escolhas que fizeram ou deixaram de fazer para ele, por isso parece uma batalha difícil.

Não sendo natural, a ética é um bem cultural, artificial, compartilhado pela sociedade para satisfação de certos fins, como por exemplo, a prevenção da harmonia, ou redução da violência, que tanto perturba o homem com seus efeitos minimizadores e ceifadores da vida. A ética faz parte da discussão do modo como os indivíduos se integram a sociedade, das escolhas que fazem, conscientemente ou não. Portanto vale lembrar que “a decisão em um dilema é sempre individual, mas as consequências podem afetar muitas pessoas” (CORTELLA, 2008, P.125).

Nessa linha de pensamento, Chanlat destaca alguns poderes da ética que podem auxiliar as empresas a estabelecerem a paz interna e externa. Quer dizer, entre seus colaboradores, organizacional e social. “A reflexão ética toca o essencial. Ela está no centro de todo relacionamento e o torna eficaz.” (2010, p. 205).



Um dos poderes da ética, segundo Chanlat (2010, p. 205) é o poder de refletir. Os gestores precisam refletir permanentemente sobre decisões e ações, principalmente se desejam a paz no ambiente empresarial. Interessante notar que o poder de refletir está associado ao poder de agir e transformar. “A ética é um elemento central da capacidade de agir” (CHALANT, 2010, p. 206).

A ética tem outros poderes destacados pelo o autor, por exemplo, o poder de discutir e de julgar. “É em nome de certos valores que podemos julgar as ações de cada um” (CHANLAT, 2010, p. 208).

Cada um desses poderes faz da ética uma importante aliada da paz nas empresas, pois se a paz não é dada nem gratuita, mas sim conquista humana, nada melhor do que refletir, discutir e avaliar, para agir e transformar a realidade.

A ação ética também é um desafio, porque se propões a refletir sobre as ações humanas, até mesmo aquelas que pressionam contra a ação ética. Ao fazer menção aos desafios da ação ética, Morris (1998, p. 141-144) apresenta algumas pressões que dificultam a vida plena nas empresas e na vida particular. São elas: o pensamento exclusivamente de curto prazo, o pensamento limitado aos lucros, o pensamento totalmente egocêntrico, o culto à personalidade, seguindo o fluxo, o entediado e o descontente.

Cada uma dessas pressões ou desafios mostra porque nem sempre é fácil fazer a coisa certa, agir corretamente. Porque ser gente de verdade não é nada fácil. Pinóquio, enquanto experimenta ser gente de verdade, sofre cada uma dessas pressões ou desafios. No caminho da escola é seguido e tentado pela raposa, João Honesto.

Pinóquio se afasta da consciência, se despede e não resiste à primeira tentação, as pressões das vantagens imediatas, da fama, do sucesso, do dinheiro, dos prazeres. Luz, gloria, dinheiro, visibilidade, era tudo o que Pinóquio queria e o que a raposa oferecia. Pinóquio, até então, é aquele que segue o fluxo, mas também é aquele que não escapa ao tédio, ao vazio e ao descontentamento.

As aventuras de Pinóquio exemplificam o que bem disse Morris (1998, p.144-150). O pensamento exclusivamente de curto prazo, quando a logo prazo, torna o processo decisório ético mais difícil e os resultados desastrosos, valores humanos importantes

podem ser subordinados ou simplesmente reduzidos a valores econômicos monetários, o pensamento totalmente egocêntrico pode fazer da vida ou carreira pessoal mais importante do que seus relacionamentos com os grupos com quem trabalham e convivem.

Pinóquio cede às pressões e mente. Mas a Fada sabendo que ele estava faltando com a verdade, o repreende dizendo que menino que quer ser mal não passará de um menino de pau. Pinóquio passa a viver o que Morris (1998, p.150) chama de tédio e descontentamento, e a pressão do vazio, o que tentam as pessoas a desobedecerem “regras ou ultrapassar os limites da conduta moralmente correta, pela simples necessidade de um pouco de emoção. (...). De vez em quando, é preciso injetar algumas doses de emoção na mistura insossa da existência”.

Assim como Pinóquio, cada homem estar exposto às pressões de imagens de pessoas extremamente bem-sucedidas, cercadas de todos os seus bens materiais, culto à personalidade. Exposto às tentações do fluxo, hora da raposa, rumo ao dinheiro e à fama, hora do Espoleta, rumo à casa dos prazeres, onde tudo é permitido, liberado, sem ordem estabelecida humanamente.

Pinóquio não resiste a segunda tentação, segue o fluxo, a carruagem rumo a ilha dos prazeres. Vai conviver com e meninos burros, aqueles desobedientes e sem preocupação. A ilha dos prazeres, onde pode tudo, comer, jogar, quebrar, fumar, sem regras, tudo é permitido, tudo de graça, é a casa da bagunça. Estejam à vontade, é casa modelo para crianças, é divertido, diz Espoleta.

Uma vez inventada certa ordem humana, inventa-se também os parâmetros de julgamento e de premiações, punição e recompensas. Pinóquio, assim como os seus colegas de grupo, nega, ignora a consciência, a ética, a ordem humana e como castigo vira burro. Mas o Grilo, consciência de Pinóquio, chega e repreende Pinóquio, como espera ser um menino de verdade fumando, jogando, bebendo, mentindo, ...

Vale ressaltar nesse momento, que a consciência, desde o início da vida de Pinóquio, passa a ser uma condição sem a qual ele não se torna humano. Toda vez que a consciência se ausenta, Pinóquio tem problema, cede às pressões e tentações, aos desafios da ação ética e tem consequências desastrosas. Na verdade, as pressões e tentações se aproveitam da passividade e da falta de

atividade de Pinóquio. Como pode ser visto a seguir, até certa altura, Pinóquio é passivo, pois

Passivo é aquele que se deixa governar e arrastar por seus impulsos, inclinações e paixões, pelas circunstâncias, pela boa ou má sorte, pela opinião alheia, pelo medo dos outros, pela vontade de outro, não exercem a sua própria consciência, vontade, liberdade e responsabilidade (CHAUÍ, 1997, P. 338).

Então, o enfretamento dessas pressões, tentações e desafios não pode se dá pela passividade e sim pela atividade, que ao contrário do passivo, “é ativo ou virtuoso aquele que controla interiormente seus impulsos, suas inclinações e suas paixões, (...) responde pelo que faz, julga suas próprias intenções e recusa a violência contra a si e contra os outros. Numa palavra, é **autônomo**”. (CHAUÍ, 1997, P. 338).

Ser autônomo e livre, “isto é, ser capaz de oferecer-se como causa interna de seus sentimentos, atitudes e ações”. (CHAUÍ, 1997, P. 338). Foi o que aconteceu com Pinóquio, empenhou-se e conquistou a consciência ativa e autônoma, que por sua vez fez vencer as pressões externas e internas que dificultavam a realização dos sonhos de ser humano, tornado-se, então, um menino de verdade.

Pinóquio se opôs às pressões externas, à consciência heterônoma, salvou o Pai e foi recompensado pela Fada. Tornou-se um menino de verdade e recebeu a medalha como prêmio, recompensa. Pois é, fazer o bem, andar corretamente, ser ético, é, no mínimo, condição necessária para quem quer ser gente, em outras palavras, a ética é condição necessária a humanização do indivíduo, da sociedade e das organizações.

## 6 CONCLUSÃO

Seguindo os passos de Pinóquio, dos desejos e sonhos de Gepeto, de fazer de Pinóquio um menino de verdade para viver na sua companhia, até o recebimento da medalha pelo cumprimento das exigências humanas apontadas pela Fada, bem como dos referenciais teóricos analisados, pode-se tirar algumas conclusões.

Uma delas é a de que além dos desejos e sonhos de ser humano e de viver na sua companhia é preciso saber o que é o homem, a começar por saber que não existe uma resposta última a respeito do que o homem é,

Não existe essa resposta, em parte, porque o homem, seu ser social, essencialmente mutável, não nasce pronto e nem se apronta de forma mágica, num piscar de olhos, num estalar de dedos, pois não basta andar, falar, se mexer para ser gente de verdade.

Outra conclusão possível é de que existe uma estreita relação entre ser humano, sonhos, desejos e necessidade de viver na companhia de outros. Que a sociabilidade, antes de normatizada, legalizada, é sonhada e desejada.

Como pode ser visto no filme, como disse o próprio Grilo, consciência de Pinóquio, ser gente de verdade não é nada fácil, nem prático, embora possível, pelo empenho e enfrentamento dos desafios encontrados na conquista de si, de forma consciente, livre e responsável.

Que a consciência é condição necessária à existência humana, principalmente a consciência autônoma que tem a ver com o controle de impulsos, inclinações e julgamento das escolhas e ações. Se por um lado Pinóquio precisava ter consciência para ser um menino de verdade, por outro, sempre comprometia a sociabilidade, convivência harmoniosa, quando a consciência se ausentava.

Pois bem, os sonhos e desejos de Gepeto, de fazer de Pinóquio um menino de verdade, para bem viver na companhia dele, só foi possível depois de Pinóquio ter superado muitos desafios, encorajado pelo interesse por si e pelo outro, o que leva a concluir que ninguém é humano sozinho, nem se faz humano por si só, mas na relação interdependente.

Como visto na epigrafe desse texto o homem não é anjo nem besta, mas estar situado a igual distância, restando saber com que sonha e deseja a humanidade. O caminho estar aberto, mas ninguém escapa as tentações, pressões e desafios.

Como mostra o filme, a primeira a tentação de Pinóquio tem a ver, de um lado, com valores eminentemente monetários, de outro, pela promessa de caminho fácil para o sucesso: luzes, música, aplausos, fama, direto para a glória. Tudo muito bom, aparentemente,

mas aprisiona e perturba. As tentações não superadas fazem perder a consciência, conseqüentemente, a paz.

A segunda tentação, também motivada pelo valor econômico, primeiramente e, depois, pela falsa ideia de liberdade, que livre é aquele que pode tudo. Para onde estar indo carruagem do Espoleta? Para a ilha dos prazeres, onde viver à vontade, sem regra, sem controle, onde tudo é permitido, é possível. Tudo parece muito prazeroso e divertido, mas, na realidade, é tudo muito triste, ver meninos sendo transformados em animais.

Por último, Pinóquio age ativamente. Abandona a consciência mais uma vez, mas agora de forma diferente, para seguir a sua própria consciência que decide em favor da vida do outro, seu pai Gepeto, que foi engolido pela baleia mostro. Torna-se generoso, valente, corajoso, sincero, conseqüentemente, gente de verdade.

Conclui-se, então, que apesar das tentações, das pressões e desafios, ser humano é possível. Que sonhar e desejar viver na companhia de humanos é necessário e possível, que viver em paz também é possível e necessário, mas para isso, é preciso superar os desafios da ação ética e saber com que tipo de homens se pretende conviver.

Pois bem, se não querer ouvir a consciência é o grande problema do mundo de ontem e de hoje, ouçam para resolvê-lo, para ser ético, para viver em paz juntos aos humanos e, quem sabe, como Gepeto, um dia temos o que comemorar!

## REFERÊNCIAS

- CHANLAT, JeanFrançois. **Ação humana, ética, poder e organização**. In: \_\_\_\_\_. *Gestão empresarial: uma perspectiva antropológica*. Trad. Laura Gillon. São Paulo: Cengage Learning, 2010 (Col. Debates em Administração).
- CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. 9ª ed. São Paulo; Ática, 1997.
- CORTELLA, Mário Sergio. **Qual a tua obra?: inquietações propositivas, sobre gestão, liderança e ética**. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.
- GALLO, Silvio (Coord.). **Ética e cidadania: caminhos da filosofia**. 9ª Ed. Capinas, SP: Papyrus, 2002.
- JASPERS, Karl. **O homem**. In: -----. *Introdução ao pensamento filosófico*. Trad. De Leônidas Hegenberg e Octanny Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 1971.

KANT, Emanuel. **Idéia de uma historia universal de um ponto de vista cosmopolita**. Trad. de Rodrigo naves e Ricardo R. Terra. São Paulo: Brasiliense, 1986. (Col. Elogio da Filosofia).

KANT, Emanuel. **Antropologia de um ponto de vista pragmático**. Trad. Clélia Aparecida Martins. São Paulo: Iluminuras, 2006.

MORRIS, Tom. **A nova alma do negócio: como a filosofia pode melhorar a produtividade de sua empresa**. Trad. Ana Beatriz Rodrigues e Priscila Martins Celesta. Rio de janeiro: Campus, 1998.

NOVA, Sebastião Vila. **Introdução à Sociologia**. 6ª ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 2004.

PINÓQUIO. Hamilton Luske; Bem Sharpten. Carlo Collodi et al. Estados Unidos, 1940. 87 minutos, colorido.

SENAC, DN. **Ética e trabalho**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2004.

UILLIAM A. Havilad. (et al). **Princípios de antropologia**. 2ª ed. Trad. Elisete Paes de Lima. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

# DA POSSIBILIDADE DE PENHORA DO CAPITAL DE GIRO

*Bruno Teixeira Maldonado*<sup>12</sup>

*Carlos Cristiano Meneguini de Oliveira*<sup>13</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

No que tange à tutela jurisdicional executiva, o instituto da penhora é ato processual de crucial importância a fim de garantir a realização do direito material do exequente. Todavia, em se tratando especificamente do processo executório contra empresas, é recorrente que a penhora incida sobre bens que compõem seu ativo circulante (sejam eles disponibilidades em moeda corrente ou até mesmo estoque), constringindo recursos cuja função é converterem-se, por meio de um fluxo operacional contínuo, a fim de gerar a receita essencial para a manutenção da atividade empresarial, e consequentemente “permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores” (artigo 47 da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005).

Desta forma, a indisponibilidade destes bens pode prejudicar a saúde financeira do empreendimento, tornando o processo executivo oneroso a ponto de colocá-lo em risco de falência, comprometendo a preservação da empresa, sua função social e até mesmo o estímulo à atividade econômica. Justamente por isso a jurisprudência e doutrina debatem quanto as hipóteses de possibilidade, ou não, de penhora sobre o capital de giro de uma

---

<sup>12</sup> Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Especialista em “Direito Civil, Processual e do Trabalho” pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Especialista em Gestão Pública pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Advogado. E-mail: carlos.meneguini@gmail.com.

<sup>13</sup> Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Especialista em “Direito Civil, Processual e do Trabalho” pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Advogado. E-mail: carlos.meneguini@gmail.com.

empresa, ou mais precisamente, sobre os bens que compõem o seu ativo circulante, sendo esse o assunto que o presente artigo visa tratar, buscando, a partir de um estudo em conjunto do direito com a ciência contábil, uma compreensão melhor sobre o tema.

## **2 DO CAPITAL DE GIRO**

O conceito de capital de giro não encontra nenhuma delimitação legal no ordenamento jurídico pátrio, todavia, a doutrina contábil lhe oferece várias definições, as quais, de forma pacífica, o atrelam aos ativos e passivos circulantes do balanço patrimonial de uma empresa, que por meio de seu ciclo econômico são constantemente convertidos até tornarem-se receita.

Para melhor compreender este conceito, abre-se parênteses para apontar quais são os bens que compõem o balanço patrimonial de uma empresa, consoante a divisão feita pelo artigo 178 da Lei 6.404/76 (a Lei das Sociedades por Ações).

O primeiro deles é o ativo circulante, que representa as disponibilidades em moeda corrente que a empresa possui em caixa, além de valores a receber e produtos em estoque (artigo 179, I, da Lei 6.404/76); em seguida, há o ativo não circulante, ou seja, aquele realizável a longo prazo, além de investimentos imobilizados e intangíveis (artigo 179, II a VI, da Lei 6.404/76); já o passivo circulante se refere a todas obrigações e dívidas exigíveis no curso de um ano, tais quais o pagamento de fornecedores, salários, e financiamentos; o passivo não circulante se constitui de dívidas exigíveis num período maior que um ano (artigo 180 da Lei 6.404/76). Por fim, tem-se o patrimônio líquido que representa tanto o capital social, as reservas de capital, ajustes de avaliação patrimonial, reservas de lucros, ações em tesouraria quanto prejuízos acumulados (todos especificados no artigo 182 da Lei 6.404/76).

Dessarte, dentro da doutrina contábil (NETO; SILVA, 2002, p.14), ao definirem capital de giro, primeiramente apontam que o termo “giro” se refere aos recursos correntes de uma empresa, ou seja, aqueles capazes de serem convertidos em caixa no prazo máximo de um ano, sendo que os elementos de giro são identificados no ativo e passivo circulante (de curto prazo). Ainda, determina que o capital de giro “está associado aos recursos que circulam ou giram na



empresa por determinado período de tempo” (DI AGUSTINI, 1999, p.21).

Tendo em vista que o ativo e passivo de curto prazo tratam de disponibilidades em moeda, valores a receber, estoque de produtos, valores a serem pagos, é possível concluir que o capital de giro se refere aos recursos demandados por uma empresa para financiar suas atividades (desde da aquisição de matéria prima até financiamento para fabricar o produto acabado), buscando por meio destas a renda necessária para sua manutenção e crescimento.

A partir desta noção do capital de giro, e ciente que este é vital para o funcionamento da empresa, há que se tratar brevemente, de suas principais características, quais sejam: a falta de sincronização temporal, a curta duração e a rápida conversão de seus elementos.

A falta de sincronização temporal diz respeito ao fato de que as atividades comuns da empresa, como produção, venda e cobrança, não ocorrem ao mesmo tempo, o que torna possível concluir que o capital de giro costuma se manter aplicado em diferentes formas (ora ele pode se concentrar em grandes volumes de estoque ou matéria prima, ora pode se encontrar por meio de disponibilidades em moeda).

Já a curta duração e a rápida conversão dos elementos componentes do ativo circulante da empresa são características que decorrem da existência de um fluxo corrente permanente de capital, no qual o mesmo se transforma constantemente (NETO; SILVA, 2002, p.14). Em outras palavras, o dinheiro disponível transforma-se em matéria prima e estoque, enquanto o estoque se transforma em vendas, as quais aumentam o capital disponível ou em valores a receber a curto e longo prazo (dependendo se a mesma se deu à vista ou a prazo).

Tais transformações do capital compõem o ciclo operacional da atividade empresarial, que se inicia com a aquisição de matéria prima e termina com a venda do produto final (e seu pagamento). Ou seja, o ciclo operacional incorpora todas as fases operacionais da empresa que transformam o capital investido novamente em capital (NETO; SILVA, 2002, p.14).

Após esse breve estudo é possível assimilar que toda empresa precisa de um nível satisfatório de capital de giro (além da

boa administração do mesmo) para manter suas atividades operacionais. Essa situação de segurança, no entendimento de Assaf Neto e Tibúrcio Silva, se dará quando as obrigações financeiras da empresa se encontram lastreadas em ativos financeiros com prazo de conversão similar aos passivos (NETO; SILVA, 2002, p.14), ou seja, quando os ativos circulantes forem suficientes para suprir as os passivos vindouros.

### **3 DA TUTELA EXECUTIVA**

À medida que o Estado se desenvolveu institucionalmente e consolidou-se como autoridade política, começou a gradativamente exercer a função de dirimir os conflitos existentes por meio da tutela jurisdicional. Em nosso ordenamento jurídico, tal dever-poder encontra-se consagrado na Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XXXV, o qual garante que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Analisando-se este dispositivo, verifica-se que a atividade jurisdicional é inafastável do Estado, sendo assegurado a qualquer indivíduo o direito fundamental de livre acesso ao judiciário para a proteção de seus direitos. Todavia, para garantir a efetividade da tutela jurisdicional estatal, não basta que o Poder Judiciário simplesmente declare o direito daqueles que recorrem a ela, é necessário que o mesmo busque efetiva-los de forma eficaz.

Para tanto, o ordenamento jurídico dispõe de uma série de atos e procedimentos executivos por meio dos quais é possível realizar materialmente os direitos de seus titulares, e assim, exercer a tutela jurisdicional executiva. Sobre este assunto, a doutrina leciona:

A concepção que temos de Jurisdição como atividade do Estado voltada para à realização do Direito, restaurando a ordem jurídica violada ou evitando que tal violação ocorra, impõe que se inclua a execução judicial como uma das manifestações essenciais da tutela jurisdicional (MEDINA, 2011, p.30).

Entretanto, dentro do processo executivo o réu também é merecedor da proteção estatal, de forma que, ao buscar-se a satisfação do direito do credor, deve-se fazê-lo da forma menos prejudicial possível ao executado. Este entendimento, destaca-se,

advém do próprio direito a uma ordem jurídica justa, da equidade e da proporcionalidade; ou ainda:

O interesse social e a finalidade ética do processo exigem, sem dúvida, que a dívida (em acepção ampla) seja totalmente adimplida. Mas, nem assim o credor tem o direito de agravar a situação do devedor, no curso da execução, escolhendo meio mais oneroso do que outro que possa alcançar o mesmo alvo quer por ignorância como, geralmente, por má-fé, com a intenção preconcebida de lesar o devedor (THEODORO JR, 2014).

Deste preceito advém o princípio da máxima efetividade e da menor restrição possível, o qual, segundo THEODORO JR (2014), associa-se diretamente a outros princípios, tais como o da dignidade humana, o da utilidade e o da finalidade, visto que a tutela executória tem como fim somente a satisfação do direito do credor, mas nunca de punir o devedor.

Nesse diapasão, o artigo 620 do Código de Processo Civil é expresso ao determinar que “quando por vários meios o credor puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o devedor”.

Conforme DIDIER JUNIOR (2010, p. 56) destaca, esta diretriz “aplica-se em qualquer execução (fundada em título judicial ou extrajudicial), direta ou indireta, qualquer que seja a prestação executada”; sendo norma cogente, e não mera liberalidade, em vista do termo “o juiz mandará”. Assim, o magistrado deve agir, inclusive de ofício, a fim de garantir que a execução se dê pelo modo menos gravoso, além de indeferir quaisquer postulações que sejam onerosas além do razoável para o devedor (THEODORO JR, 2010, p.56).

O processo executivo deve evitar agravar ainda mais a situação do devedor, de modo que, por exemplo, cumpra ao credor indicara espécie de execução que prefere, quando por mais de um modo pode ser efetuada (artigo 615, I, CPC/1973 e atualmente art. 798 CPC/2015), poderá o devedor pleitear que a mesma se dê de outra maneira, se menos gravosa e ainda assim conveniente, afinal, o credor não possui o direito de escolher entre o meio mais ou menos gravoso.

A este respeito, oportuna é a lição de CÂMARA (2010, p. 156), valendo cita-la:

Deve o princípio do menor sacrifício possível ser observado ainda quando se pretenda fazer a atividade executiva incidir sobre parcela do patrimônio do executado que esteja, em linha de princípio, sujeita a ela. Assim, por exemplo, se a penhora incide sobre um bem que é capaz de garantir a satisfação do crédito, e o devedor tem outro, também capaz de garantir tal satisfação, mas que - uma vez apreendido - traria a ele menor gravame, deverá a penhora incidir sobre este, e não sobre aquele primeiro bem.

Ante a todo o exposto podemos concluir que tal proteção se faz essencial, pois aquele que já se encontra em execução provavelmente já possui dificuldades com a gestão de seu patrimônio. Esse é o caso, por exemplo, de empresas que podem ter seus ativos circulantes penhorados, fazendo com que as mesmas se vejam numa situação ainda mais adversa após o início do processo.

#### **4 DA PENHORA**

Se a princípio no processo de execução por quantia certa o devedor responde com todos os seus bens, presentes e futuros, para o cumprimento de suas obrigações (artigo 591 do Código de Processo Civil), é a partir da penhora que se particularizam alguns desses bens que compõem seu patrimônio para que sobre estes recaiam os atos de expropriação que visam satisfazer o direito do exequente. Assim, até o momento da penhora a responsabilidade patrimonial do executado é ampla, e todos os seus bens podem vir a responder pela dívida, sendo que por meio desta individualizam-se quais os bens irão fazê-lo, de forma que estes tornar-se-ão indisponíveis para o executado (ARENHART; MARINONI, 2008, p. 254).

Assim, leciona MOREIRA (1997, p.225) que a penhora pode ser definida como “o ato pelo qual se apreendem bens para empregá-los, de maneira direta ou indireta, na satisfação do crédito exequendo”; ou, segundo DIDIER JUNIOR (2010, p. 535) “é o primeiro passo executivo, para a realização da transferência forçada dos bens do devedor”.

Isto posto, insta salientar que embora antes da penhora seja possível afirmar que todo o patrimônio do executado está sujeito à responsabilidade pela dívida, o ordenamento jurídico pátrio prevê certas exceções ao elencar bens que não estão sujeitos à constrição

judicial. Nesse sentido, o Código de Processo Civil os divide entre absolutamente ou relativamente impenhoráveis (artigos 649 e 650, do CPC/1973, respectivamente), apesar de, segundo apontam ARENHART e MARINONI (2008, p. 254), também existam outros não listados nesse rol, como os valores depositados nas contas vinculadas ao FGTS.

Este status de impenhorabilidade, ainda que relativo, pode ocorrer por diversas razões, seja porque os bens são inalienáveis (comprometendo a utilidade de sua posterior expropriação), seja porque são importantes para assegurar a sobrevivência do executado (CÂMARA, 2010, p. 289). Neste último caso, destacam-se os livros, máquinas, utensílios e instrumentos necessários ou úteis ao exercício da profissão, os quais encontram proteção no inciso VI do artigo 649 do CPC/1973 e arts. 832 a 834 CPC/2015.

Já no que tange aos bens passíveis de penhora, frisa-se não há uma ordem absoluta a ser observada, de modo que o arranjo disposto no artigo 655 do Código de Processo Civil de 1973 (atual at. 835 CPC/2015) possui caráter meramente recomendativo, conforme entendimento já consolidado pelo próprio STJ através da Súmula 417 (“Na execução civil, a penhora de dinheiro na ordem de nomeação de bens não tem caráter absoluto”).

Isto se dá justamente pela diretriz estabelecida pelo já citado artigo 620 do CPC (atual 820 CPC/2015) “Quando por vários meios o credor puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o devedor”, afinal, se dentro do processo houverem diversos bens igualmente capazes de adimplir a dívida, deve-se optar por aqueles cuja a constrição comprovadamente trará menos prejuízos ao executado.

Assim, com base no disposto no capítulo anterior, nos casos em que uma empresa figurar como executada, há que se olhar com ressalvas tanto a possibilidade de constrição de dinheiro, em espécie, depósito ou aplicação em instituição financeira (inciso I do artigo 655 do CPC/1973 e art. 835, I, CPC/2015) como de percentual de seu faturamento (inciso VII do CPC/1973 e X do CPC/2015); afinal, nestes casos poderá estar-se constringindo seu ativo circulante responsável pela manutenção de seu ciclo operacional.

Quanto a esta segunda hipótese, faz-se imperioso distinguir faturamento de lucro. Afinal, o faturamento, segundo definição dada pelo próprio STF, é a soma das receitas oriundas da venda de

mercadorias e serviços (BRASÍLIAa, 2006), enquanto o lucro representa o faturamento menos os custos. Assim, a penhora sobre faturamento pode comprometer os valores que seriam usados para a compra de matéria prima, pagamento de funcionários e outros passivos circulantes.

Também merece atenção a possibilidade de penhora de bens móveis em geral (inciso III do artigo 655 do CPC/1973 e art. 835, VI, CPC/2015), posto que o ativo circulante da empresa pode encontrar-se manifesto também na forma de estoque ou matérias primas, dado a rápida conversão dos elementos e a falta de sincronização temporal existente entre a produção, venda e cobrança.

Verifica-se que o ordenamento jurídico pátrio não resguardou de forma absoluta o ativo circulante empresarial, mesmo sendo este essencial para a sobrevivência do empreendimento comercial. Justamente por isso, faz-se necessária uma análise de como deve incidir a penhora nos processos de execução em que uma empresa é ré, possibilitando chegarmos a um melhor juízo de procedibilidade e conveniência para esses casos.

## **5 DA POSSIBILIDADE DE PENHORA DO CAPITAL DE GIRO**

Conforme verificamos, é por meio dos elementos que compõem o capital de giro que uma empresa consegue manter-se em atividade, fomentando seu ciclo operacional a fim de gerar rendimentos os quais servem não somente para sua própria manutenção, mas também para o pagamento de credores, salários de funcionários, impostos e diversos outros encargos sociais, de forma a contribuir com o estímulo à atividade econômica e com a própria função social da empresa.

Partindo desse pressuposto, tanto a doutrina como a jurisprudência entendem que a penhora do capital de giro pode comprometer a saúde financeira de um empreendimento, o que, todavia, não implica na existência de um posicionamento pacífico de quando e como se deve proceder a constrição dos bens que compõem o ativo circulante empresarial.

Consequentemente, a possibilidade de penhora desses bens deve ser vista com cautela, principalmente porque à primeira vista eles se enquadram nos incisos I (dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira), III (bens móveis em

geral) e VII (percentual do faturamento de empresa devedora) do artigo 655 do CPC/1973 e art. 835, I, VI X do CPC/2015 ; ou seja, apesar de serem essenciais para a sobrevivência do executado e ainda assim não serem declarados impenhoráveis pelo Legislador, os mesmos se encontram situados em primeiro e terceiro lugar no rol de preferência estabelecido pelo Código de Processo Civil.

Para melhor compreensão, iremos sistematizar nossos estudos em duas etapas, onde na primeira trataremos sobre a viabilidade da penhora incidir sobre o ativo circulante empresarial por meio dos incisos I e III (CPC/1973), e na segunda sobre a possibilidade de constrição com base no inciso VII (CPC/1973).

#### 5.1 DA POSSIBILIDADE DE PENHORA PAUTADA NOS INCISOS I E III DO ARTIGO 655 DO CPC/1973 OU ARTIGO 835, I, VI DO CPC/2015

Ao dispor sobre a possibilidade da penhora de ativos circulantes através da maneira prescrita pelo inciso I do artigo 655, THEODORO JR. (2014) aponta que embora o dinheiro seja o bem mais indicado, deve ser intolerável sua constrição se esta afetar o capital de giro, posto que, para “a empresa não é uma figura estática de um simples patrimônio. É um organismo vivo, cuja preservação interessa a toda a sociedade e não apenas a seus associados”.

Nesse diapasão, verifica-se que não há grandes dissídios jurisprudenciais, ficando o debate adstrito a como deverá o réu “comprovar que os valores penhorados representam o seu capital de giro” para livrar-se da constrição (MINAS GERAIS, 2007).

Todavia, embora esteja o capital de giro resguardado nesta hipótese, destaca-se ser possível realizar a penhora de disponibilidades em moeda corrente e valores a receber da empresa sem afetá-lo. Para tanto, há que se verificar a existência de valores que compõem o patrimônio líquido da empresa que possam ser constritos sem prejudicar a mesma ou a terceiros, como por exemplo as reservas de lucro, que de acordo com o § 4º do artigo 182 da Lei 6404/76, são as contas constituídas pela apropriação de lucros da companhia.

Já na a penhora sobre bens móveis (inciso III do artigo 655 CPC/1973 ou art. 835, VI, CPC/2015), conforme já mencionado no capítulo anterior, também é provável que haja constrição de bens que

são parte do ativo financeiro da empresa, como a matéria prima e os produtos do estoque. Neste caso, não resta dúvida de que se estaria igualmente comprometendo o ciclo operacional responsável por sua manutenção, posto que tanto sua produção como suas vendas seriam afetadas.

Entretanto, ao observar a jurisprudência pátria verifica-se que embora haja um entendimento majoritário quanto a importância desses bens, não há uniformidade a respeito da procedibilidade de sua constrição. Nesse sentido, enquanto alguns Tribunais afastam a incidência da penhora visto que “a constrição judicial dos bens que constituem o ativo não fixo, ou capital de giro não financeiro da empresa (o estoque de bens para venda), paralisa a atividade comercial da empresa, não lhe sendo mais possível gerar ativos financeiros” (DISTRITO FEDERALa, 2009), outros entendem ser “possível a penhora sobre estoque de mercadorias existentes e futuras quando não demonstrado que isto inviabilize as atividades da empresa” (DISTRITO FEDERALb, 2012), havendo ainda aqueles que alegam ser “possível a penhora de mercadorias do estoque da empresa, que não se confunde com a penhora sobre estabelecimento comercial” (RIO GRANDE DO SULa, 2013).

A esse respeito, das linhas jurisprudenciais expostas acima, julgamos a primeira como a mais adequada, afinal, em razão destes bens serem tão parte do ativo circulante da empresa quanto as disponibilidades em moeda corrente e valores a receber, deve-se aplicar ao inciso III do artigo 655 o mesmo raciocínio utilizado no caso do inciso I (ambos do CPC/1973).

Dessarte, ao menos quando a mesma estiver fundada nos incisos I e III do Código de Processo Civil de 1973, a penhora sobre o capital de giro não merece prosperar. Nestes casos, o mais adequado é que se procurem outros bens passíveis de penhora igualmente capazes de garantir o direito do exequente no processo, afinal, cabe ao poder Judiciário levar em consideração as diretrizes do artigo 620 do Código de Processo Civil/1973 ou art. 820 do CPC/2015.

Nesse sentido, ao tratar do aumento da importância do papel do juiz na criação da solução mais adequada dentro dos atos do processo executivo, MEDINA (2011, p.30) aponta que “no curso da execução, deve o magistrado proferir decisões relativas não só à validade, mas também à adequação das medidas executivas”. Assim, deve-se levar em conta que todos os atos praticados com a finalidade



de materializar o direito do exequente irão refletir no executado, sendo imperiosa a atuação proporcional do Judiciário.

Todavia, apesar da importância do capital de giro para a saúde financeira da empresa, não pode o credor deixar de receber a prestação jurisdicional adequada, não tendo seu direito materialmente realizado. Assim, ao tratarmos da possibilidade de penhora do faturamento de empresa devedora (inciso VII do CPC/1973 ou art. 835, X, CPC/2015), veremos como pode ser feita a constrição do capital de giro da maneira menos prejudicial para o empreendimento comercial.

## 5.2 DA POSSIBILIDADE DE PENHORA PAUTADA NO INCISO VII DO ARTIGO 655 DO CPC/1973 COM ATUAL REFERÊNCIA AO INCISO X DO ART. 835 DO CPC/2015

Antes de tratarmos a respeito de como deve se proceder no caso de penhora de faturamento da empresa, insta relembrarmos que o faturamento se difere do lucro, visto que enquanto o primeiro é a soma de todas as vendas decorrentes do exercício das atividades empresariais, o segundo trata do faturamento menos os custos. Ou seja, dentro do faturamento encontram-se as disponibilidades em moeda corrente da empresa, as quais são parte integrante de seu ativo circulante e necessárias para a compra de matéria prima, produtos do estoque e pagamento de funcionários, além de outras despesas correntes.

Desta forma, MEDINA (2011, p. 69) aponta que a penhora sobre faturamento da empresa só é posta em sétimo lugar no rol indicado pelo artigo 655 do CPC/1973 em vista de que a mesma pode prejudicar irremediavelmente seu funcionamento. No Novo Código de Processo Civil (BRASÍLIA, 2015), a penhorabilidade vem em décimo lugar.

Justamente por isso, entendemos como equivocado o entendimento de alguns tribunais, os quais determinam a penhora do faturamento em valores arbitrados somente com base no costume, ou “até o limite do valor da execução” (PARANÁ, 2012). Isto porque as especificidades de como se deve proceder a penhora do faturamento da empresa se encontram dispostas de forma expressa no artigo 655, §3º do CPC/1973. Todavia, trata-se de um conceito que sofreu

mudanças com a vigência do novo código processual, que tem redação mais clara no art. 866 do CPC/2015.

Da análise deste dispositivo legal, verifica-se que o Legislador, em observância ao princípio da proporcionalidade, procurou garantir a realização material do direito do credor sem, contudo, colocar em risco a saúde financeira do executado. Tanto o é que a norma não conferiu ao depositário mero dever de guarda, mas sim a função administrador (RIO GRANDE DO SULb, 2011), o qual, segundo MEDINA (2012, p. 778), “tem função mais ativa, de manter em atividade e produção o estabelecimento penhorado”.

Ademais, conforme previsto pelo parágrafo único do artigo 678 do CPC/1973 e art. 863 do CPC/2015, este depositário/administrador, visando maior transparência e previsibilidade possível nesta medida, deverá apresentar a forma de administração e o esquema de pagamento que será utilizado. Pela complexidade deste procedimento, é possível constatar que o mesmo se trata de medida atípica, devendo ser empregada somente em último caso, na ausência de bens passíveis de penhora; mas, ainda assim, trata-se de dispositivo claro, o qual o magistrado deverá observar ao buscar a penhora do faturamento da empresa.

Para demonstrar a excepcionalidade desta medida, destaca-se o posicionamento de THEODORO JR (2014), o qual a partir do entendimento de que o capital de giro é parte integrante de uma coisa complexa que é a empresa, posto que sua ausência compromete a existência da coisa principal, seria impossível tratar a parte integrante de algo como objeto de direito distinto de um todo complexo, de forma que não seria cabível a constrição do capital de giro sem que toda a empresa fosse integralmente penhorada.

Nesse sentido, importante salientar o posicionamento já respaldado dentro do próprio STJ, o qual já se manifestou no sentido de que a penhora de faturamento equivale à constrição da própria empresa, visto que influi na administração de parte dos seus recursos, e, ante o princípio da menor onerosidade, só pode ser deferida em caráter excepcional (BRASÍLIaC, 2009).

Observa-se, portanto, que dentro do processo de execução é possível que os atos de penhora eventualmente recaiam sobre os bens componentes do ativo circulante empresarial por meio do disposto no inciso VII do artigo 655, CPC/1973 e art. 835/2015, e seguindo as especificidades expostas pela própria legislação.

Todavia, tal opção tem caráter extraordinário, visto que seu procedimento é extremamente invasivo à esfera patrimonial do executado.

Isto porque, visando harmonizar o direito a efetiva prestação jurisdicional do exequente com o princípio da menor onerosidade possível, o Legislador condicionou a penhora do capital de giro a certos critérios específicos (a inexistência de outros bens passíveis de constrição, a nomeação de um administrador e a apresentação de um plano de administração e pagamento que não inviabilize o funcionamento da empresa), os quais entendemos devem ser os requisitos inafastáveis no caso concreto.

## **6 CONCLUSÃO**

Em que pese seja garantido a todo credor pleitear a realização material de seu direito através do Poder Judiciário, a tutela jurisdicional prestada pelo Estado deve se pautar no princípio da máxima efetividade e menor restrição possível ao devedor (artigo 620, CPC/1973 e art. 805 CPC/2015), de modo que o processo executivo não agrave a situação econômica do executado para além do estritamente necessário.

Neste sentido, quando a execução se der contra empresa, é imperioso que ao se realizar os atos de penhora e expropriação, não haja constrição dos seus ativos circulantes. Isto porque, conforme se verificou no decorrer deste artigo, o capital de giro é fundamental para manutenção da atividade empresarial, de forma que sua indisponibilidade poderia condenar não somente a empresa, como também a manutenção do emprego dos trabalhadores e dos demais interesses dos credores.

Assim, embora a procedimentalidade adotada pelos tribunais ainda não seja unânime, entendemos como mais acertado o entendimento de que a penhora só deverá recair sobre o capital de giro (tanto disponibilidades em moeda como estoque e matéria prima) empresarial em última hipótese, quando já não houver outros bens capazes de garantirem a execução. Todavia, é imperioso que nestes casos se observem estritamente os trâmites legais determinados pelo artigo 655-A, § 3º, e 678 do CPC/1973 e arts. 866 e 863 do CPC/2015, para que se mantenha a atividade e produção o estabelecimento.

**REFERÊNCIAS**

ARENHART, Sérgio Cruz; MARINONI, Luiz Guilherme. Execução. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. 1995. P. 35. *apud*. MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 7ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

BARBI, Celso Agrícola. *apud* MEDINA, José Miguel Garcia. **Código de Processo Civil Comentado**: com remissões e notas comparativas ao projeto do novo CPC. 2ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Agravo** nº. 100240748802790021, Décima Quinta Câmara Cível, Maurílio Gabriel, Belo Horizonte, 29 jun. 2007. Diário de Justiça: 09 jul. 2007

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Agravo de Instrumento** nº. 77281920068070000, Quinta Turma Cível, José Guilherme de Souza, Distrito Federal, 29 nov. 2006. Diário de Justiça: 21 maio. 2009

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Agravo de Instrumento** nº. 8489923, Décima Quinta Turma Cível, Décima Quinta Câmara Cível, Hamilton Mussi Correa, Curitiba, 15 fev. 2012. Diário de Justiça: 21 fev. 2012

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Paraná. **Agravo de Instrumento** nº. 0202306-9, Segunda Câmara Cível, Edgard Fernando Barbosa, Curitiba, 13 set. 2002

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Agravo de Instrumento** nº. 70055310460, Vigésima Primeira Câmara Cível, Marco Aurélio Heinz, Porto Alegre, 28 ago. 2013. Diário de Justiça: 17 set. 2013

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Regimental no Recurso Especial** nº. 2010/0038260-4, Quarta Turma, João Otávio de Noronha, Brasília, 10 maio 2011. Diário de Justiça: 19 maio 2011

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Regimental no Agravo de Instrumento** nº. 1161283 SP 2009/0037846-5, Primeira Turma, Benedito Gonçalves, Brasília, 24 nov. 2009. Diário de Justiça: 01 dez. 2009

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário** nº. 390840, Tribunal Pleno, Marco Aurélio, Brasília, 09 nov 2005. Diário de Justiça: 15 ago 2006

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**. v 2. 18ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Jubis. 2010.

DI AGUSTINI, Carlos Alberto. Capital de Giro: **Análise de alternativas, fontes de financiamento**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas. 1999.

DIDIER JUNIOR, Fredie et al. **Curso de Direito Processual Civil**: execução. v. 5. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2010.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo ; DINAMARCO, Cândido Rangel . **Teoria geral do processo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 2009.

LIMA, Alcides de Mendonça. *apud*. THEODORO Jr., Humberto. **Impossibilidade da penhora do capital de giro**. Disponível em: <<http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Humberto%20Theodoro%20J%C3%BAnior%287%29%20-formatado.pdf>>. Acesso em: 08 jul. 2014.

MEDINA, José Miguel Medina. **Processo Civil Moderno**: Execução. v.3. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

\_\_\_\_\_. **Código de Processo Civil Comentando**: com remissões e notas comparativas ao projeto do novo CPC. 2ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 778,

MOREIRA, Barbosa. 1997. P. 225. *apud*. CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**. v 2. 18ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Jubis. 2010

ASSAF NETO, Alexandre; SILVA, César Augusto Tibúrcio. **Administração do Capital de Giro**. São Paulo: Editora Atlas. 3ª Ed. 2002.

THEODORO Jr., Humberto. **Impossibilidade da penhora do capital de giro**. Disponível em: <<http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Humberto%20Theodoro%20J%C3%BAnior%287%29%20-formatado.pdf>>. Acesso em: 8 jul. 2014.

# AS ORGANIZAÇÕES E A SOCIEDADE: A RESPONSABILIDADE SOCIAL E CIDADANIA CORPORATIVA PARA O DESENVOLVIMENTO DA PAZ

*Ana Paula Gonçalves*

*Crislaine Camili Lima Reinkavieski*

*Solange Aparecida Devechi Ordones*

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem por objetivo principal verificar como as empresas exercem a responsabilidade social em suas práticas corporativas e, ainda, como objetivos secundários, identificar as dificuldades que encontram ao incorporá-la no seu dia a dia, além de analisar os benefícios que essas ações podem trazer para a organização e a sociedade, de modo a promover um ambiente saudável e pacífico entre os envolvidos. Para atender aos objetivos propostos, será realizada pesquisa bibliográfica, em livros, artigos publicados em revistas e textos publicados na internet.

Percebe-se um crescente interesse acerca do tema responsabilidade social empresarial, pois com a crescente globalização, o papel das organizações passou a ter uma nova perspectiva para com a sociedade. Desta maneira, o Estado não é mais o único a cuidar dos interesses da comunidade, mas as empresas, nestas inseridas, passaram a ter iniciativas sociais, visando o bem estar da coletividade.

## 2 DESENVOLVIMENTO DO TEMA

O tema de responsabilidade social empresarial teve início em 1960, nos Estados Unidos, tendo por motivação a consciência dos segmentos da sociedade em relação à responsabilidade das empresas na preservação do meio ambiente e dos direitos dos consumidores, sendo estas questões compreendidas como de caráter social por estarem relacionadas a problemas da sociedade. Somente nos últimos anos, em função das transformações ocorridas na economia mundial, a noção de responsabilidade social empresarial passou a envolver um conjunto bem mais amplo de ações. (REIS; MEDEIROS, 2011, p.5).

No início as ações sociais eram chamadas de filantropias onde os empresários tinham o intuito de retribuir a sociedade parte dos ganhos que obtiveram de suas empresas. A filantropia estendeu-se através de atitudes e ações individuais baseadas em ajudar aos pobres, desfavorecidos, enfermos etc. Já a responsabilidade social é um estágio mais avançado, pois buscou estimular o desenvolvimento do cidadão, com a ajuda de todos os que vivem em sociedade.

Segundo Neto e Froes (2004, p.27) “A filantropia objetiva contribuir para a sobrevivência de grupos sociais desfavorecidos. A responsabilidade social busca a sustentabilidade e a autossustentabilidade de grandes e pequenas comunidades”.

Com as demandas atuais da sociedade as empresas estão substituindo os conceitos clássicos de que apenas devem gerar lucros para os acionistas e começando a implantar, de forma estratégica, a responsabilidade social dividindo, deste modo, espaço com os interesses da comunidade, dos fornecedores, dos clientes e até mesmo dos funcionários, trazendo benefícios para todos os envolvidos.

Segundo Ferreira e Basqueira (2010 p.230), a empresa deve zelar pelos seus valores éticos tendo melhor atitudes com seus funcionários e seu ambiente, pois a responsabilidade social tem início dentro da própria empresa e não apenas em ações filantrópicas. Ela vem de encontro com os anseios da sociedade que necessita de novos recursos e não apenas bens para consumo.

A empresa cidadã passa a ter uma boa imagem aos olhos de quem se beneficia com suas ações sociais, gerando lucro e uma boa relação com o mercado atual que a cada dia que passa se torna mais

competitivo exigindo que as organizações tenham o seu diferencial em prol do exercício da cidadania corporativa.

De acordo com Pringle e Thompson (2000, apud, FERREIRA; BASQUEIRA, 2010) com a crescente competitividade entre as empresas, a responsabilidade social surge como estratégia para aumentar o lucro e potencializar o desenvolvimento sustentável através de respostas que englobam aspectos econômicos sociais e ambientais. Com isso a imagem da organização melhora diferenciando produto e serviços aumentando as vendas e a fidelidade.

Atualmente, a intervenção dos atores sociais exige das organizações uma nova postura, em relação aos valores éticos que promovem um desenvolvimento da sociedade. A responsabilidade social vai além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade, afirma Silva (2010). Ela ajuda no desenvolvimento da paz na sociedade.

Trata-se, primeiro, de um conceito capaz de ressonâncias em todas as culturas humanas. Ele questiona, também, os comportamentos de cada um e de todos — indivíduos, operadores privados, instituições e coletividades—, pois aproxima a paz de um conjunto de valores e comportamentos. (...) Ela exige a participação de todos na construção de um projeto político para favorecer a integração e a coesão social, dando uma nova dimensão à aspiração e à democracia (REZENDE, 2007, p. 39, apud, CABRAL, GOTHARDO e MURBACK, 2014, p. 7).

Portanto, como afirmam Reis e Medeiros (2011, p. 34), a responsabilidade social precisa ser assumida como um compromisso da empresa para com a sociedade, sendo baseada em princípios morais que devem estar acima dos interesses privados e econômicos, ou do simples cumprimento da lei.

A crescente globalização, tanto do mundo como da economia, ajuda a gerar uma nova concepção cultural do papel das organizações e das suas responsabilidades sociais na sociedade, afirma Veloso (2005, p. 9).

Por outro lado, faz-se relevante ressaltar que a ação do Estado, limitada por motivos gerenciais e financeiros, como vem sendo universalmente reconhecida, deva ser complementada por outras



iniciativas, tanto das empresas privadas como das organizações do terceiro setor. (IPEA, 2000, apud GOMES, 2004, p. 36).

De acordo com Gomes (2004, p.46) no Brasil, diante das limitações da ação estatal, desenvolve-se e consolida-se uma política de desenvolvimento social que exige a participação de novos atores e não somente do Estado. Com isso, a exclusão social presente na estrutura da sociedade brasileira, nos últimos anos vem mobilizando as empresas privadas a tomarem iniciativas sociais fazendo com que os empresários passem a ter consciência de que os governos não podem atender sozinhos a toda a demanda de ações provenientes da sociedade.

### 3 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Assim surgiu o conceito de responsabilidade social empresarial que, segundo Ferreira, Afonso e Bartholo (2013, p. 21), associa-se ao fato de que a organização é responsável pelas suas práticas e ações gerenciais tanto internamente quanto externamente ao âmbito da empresa. “As empresas precisam colocar seu conhecimento, seus instrumentos de gestão e seus recursos econômicos a serviço de seus colaboradores, dos membros da sociedade e da defesa do meio ambiente.” (PASSOS, 2009, p.167).

De acordo com Neto e Froes (2004, p. 27) a responsabilidade social busca estimular o desenvolvimento do cidadão e a cidadania individual e coletiva, além de envolver todos os que participam da vida em sociedade – indivíduos, governo, empresas, grupos sociais, movimentos sociais, igreja, partidos políticos e outras instituições.

Para Smith (2013) “Princípios e valores devem estar alinhados à cultura organizacional, ser construído de forma participativa e representar a essência da organização.” Ainda segundo Smith (2013) os princípios que a organização adota serve de referência e inspiração para as organizações parceiras e para as partes interessadas ao cotidiano das operações. Sendo assim além de comunicar os princípios é importante aplica-los na cadeia de valor e motivar a sociedade. Desta maneira a liderança das organizações se diferencia tanto em seu desempenho nos negócios quanto na responsabilidade social.

Segundo Ferreira e Basqueira (2010 p.230), a empresa deve zelar por seus valores éticos tendo melhor atitudes com seus funcionários e seu ambiente, pois a responsabilidade social tem inicio dentro da própria empresa e não apenas em ações filantrópicas. Ela vem de encontro com os anseios da sociedade que necessita de novos recursos e não apenas bens para consumo.

Segundo Costa (2014) “É uma via de mão dupla, onde todos se beneficiam: a comunidade que ganha em ajuda, e as corporações, que praticando a responsabilidade social esta agregando valor ao produto que oferece”.

Com isso, as empresas obtêm melhores resultados e visibilidade no mercado em que atuam se comparadas as outras empresas que ainda não adotaram o compromisso com a responsabilidade social, além de promoverem a cidadania e o bem-estar da comunidade e dos colaboradores.

#### **4 BENEFICIÁRIOS**

Conforme Rosemblum (2000, apud NETO; FROES, 2004, p.31): “A responsabilidade social corporativa é uma conduta que vai da ética nos negócios às ações desenvolvidas na comunidade, passando pelo tratamento dos funcionários e relações com acionistas, fornecedores e clientes”.

Quadro 1 – Stakeholders ligados à empresa

Stakeholder	Ganhos	Riscos minimizados
Funcionários	Aumento do comprometimento	Os funcionários apresentam grande poder de interagir com consumidores, vizinhança e amigos. Dessa forma, podem divulgar boas ou más informações sobre as ações da empresa, a depender de como são envolvidos com as ações de RSC.
Consumidores	Aumento da lealdade nas compras	Os consumidores já começam a apresentar uma propensão a comprar em empresas que apresentam práticas de RSC. Além disso, os produtos que trazem esse conceito também passam a ser valorizados. Dessa forma, minimizam-se os riscos de aceitação.
Investidores	Aumento do valor de mercado e atração de investimentos	Podem reduzir o custo de capital e consequentemente aumentar os ganhos econômicos, por meio das recomendações favoráveis dos analistas de <i>buy-side</i> da empresa.
Parceiros comerciais	Aumento da colaboração e da confiança nas relações comerciais	As ações de RSC na empresa deixam os distribuidores e fornecedores menos preocupados com rupturas na relação da cadeia de suprimentos pelo descontentamento dos funcionários ou colaboradores.
Agentes reguladores	Aumento dos ganhos pela ação reguladora e legal favorável	As ações de RSC podem facilitar o acesso a mercados internacionais muito fechados por barreiras comerciais. Além disso, por meio das ações as empresas podem engajar-se mais com as comunidades locais e com os agentes reguladores locais
Ativistas	Aumento das vendas por meio da aprovação dos ativistas que podem influenciar os consumidores	As ações de proteção ao meio ambiente, oportunidades de trabalho iguais, ações de filantropia, bem como a comercialização de produtos que apresentam selos que garantem sua origem podem aumentar a aprovação dos consumidores e dos ativistas, reduzindo assim o risco de boicotes contra a empresa.
Comunidade	Aumento da legitimidade	As empresas que trabalham a favor da comunidade podem se beneficiar dessa relação por meio da legitimidade criada. Dessa forma o risco de má aceitação ou conflitos fica reduzido.
Mídia	Aumento da cobertura favorável	As ações sociais defendidas pelas empresas podem ser importantes geradores de mídia favorável, minimizando o risco de coberturas que podem afetar a credibilidade da empresa.

Fonte: Prado (2011, p. 55, 56), elaborado com base em Fombrun, Gardberg e Barnett (2000) e Machado Filho e Zylbersztajn (2004), apud, PRADO; VENTURA e MARTINELLI, 2012, p. 08.

Portanto, a responsabilidade social traz vários benefícios para a empresa, funcionários e sociedade. Para a empresa o fortalecimento da lealdade, ajudando a atrair e manter bons funcionários, proporcionando motivação e confiança para a resolução dos problemas, incentiva a criatividade, a persistência o trabalho em grupo, agregando valor ao clima organizacional, promove a marca e imagem da empresa, favorece o reconhecimento e valorização dos consumidores entre outros. Já para os funcionários possibilita a prática de novas funções e o desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais, promove a lealdade, satisfação e respeito ao local de trabalho, fortalece o espírito de equipe e o crescimento pessoal. E por fim para a sociedade gera expectativa de melhoria de vida, fortalece os laços entre governo, comunidade e empresa, e

contribui para a redução dos problemas sociais. (AZEVEDO, 2013, p.8-9).

## 5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, considera-se que a responsabilidade social é de grande importância para as organizações, o que transparece o compromisso com todos os envolvidos, direta e indiretamente.

Como se pode observar nos escritos que antecedem, há ganhos que atingem a todos os *stakeholders* e, ainda, consideram-se os riscos reduzidos em diversos aspectos por conta do desenvolvimento da responsabilidade social aplicada pelas organizações, o que geram benefícios a si própria e à sociedade de um modo geral.

O mundo está em constante transformação e com isso a globalização ajudou a criar uma nova opinião do papel das organizações e das suas responsabilidades com a sociedade. Agora, o Estado não é mais o central responsável em promover a cidadania e a paz, mas a participação de novos atores sociais faz-se responsável, e com isso, as empresas privadas vêm tomando as iniciativas sociais de forma a promover ambiente de trabalho mais saudável, contribuir com a formação de cidadãos mais conscientes de suas responsabilidades e respeito à sociedade em que está inserida.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Isabela Pereira. **Responsabilidade social empresarial: benefícios para a sociedade gerando lucratividade para empresas.**

Disponível em:

<[http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg9/anais/T13\\_2013\\_0029.pdf](http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg9/anais/T13_2013_0029.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2015.

CABRAL, Raquel; GOTHARDO, Josiane; MURBACK, Lucas. **A cultura de paz no contexto das relações públicas comunitárias e responsabilidade social.** Revista Razão e Palavra, nº 88, dez 2014 – fev 2015.

COSTA, Pedro Henrique. **Responsabilidade social empresarial.** Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/usuarios/responsabilidade-social-empresarial>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

FERREIRA, Geraldo de Souza; AFONSO, Rita de Cássia Monteiro; BARTHOLLO Roberto. **Responsabilidade Social e Cidadania: Conceitos e Ferramentas**. Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_24/2012/07/06/117/20121101170545850629u.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2012/07/06/117/20121101170545850629u.pdf)>. Acesso em: 07 nov. 2015.

FERREIRA, Leonardo; BASQUEIRA, Ana Paula. **Responsabilidade Social Empresarial: Revisão da Literatura**. Revista de Ciências Gerenciais. São Paulo, v. 14, n. 20, 2010. Disponível em: <<file:///C:/Users/Ana%20Paula/Documents/Responsabilidade%20Social%20-%20Revis%C3%A3o%20da%20Literatura.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

GOMES, Karideny Nardi Modenesi. **Responsabilidade Social nas Empresas: uma nova postura empresarial – o caso CST**. In ETHOS, Instituto; ECONÔMICO, Valor. (Org.) Responsabilidade Social das Empresas: A Contribuição das Universidades. v. 3. São Paulo: Editora Peirópolis, 2004.p. 35-73.

NETO, Francisco P. de Melo; FROES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O Caso Brasileiro**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

PASSOS, Elizete. **Ética nas Organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

PRADO, L. S; VENTURA C. A. A; MARTINELLI, D. P. **Responsabilidade Social Corporativa Estratégica e Relacionamento com Stakeholders: Uma Proposição Sistêmica**. Revista Gestão e Conhecimento, Edição especial, Nov. /2012.

REIS, Carlos Nelson; MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade Social das Empresas e Balanço Social**. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

SILVA, Cristiane Duarte. **As vantagens das práticas de responsável social para as empresas**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/as-vantagens-das-praticas-de-responsabilidade-social-para-as-empresas/32082/>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

SMITH, Vivian. **Incorporação dos princípios da responsabilidade social**. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/incorporacao-dos-principios-da-responsabilidade-social/#.VkgZberTIU>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

VELOSO, Letícia H. Medeiros. **Ética, valores e cultura: especificidades do conceito de responsabilidade social corporativo**. In ASHLEY, Patrícia Almeida (Org.). Ética e responsabilidade social nos negócios. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.p.2-37.

# A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO FUNDAMENTO DA RECUPERAÇÃO EMPRESARIAL E PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA

*Gustavo Pirenetti dos Santos*

*Adriano de Oliveira Martins*

## **1 INTRODUÇÃO**

A Constituição da República Federativa do Brasil é o parâmetro balizador de toda ordem normativa vigente no Estado brasileiro. Em seu bojo, estão abarcados os princípios e diretrizes fundamentais para o desenvolvimento econômico e social.

Com a promulgação do novo diploma constitucional, inaugurou-se uma nova realidade econômica que almejou um Estado com maior controle econômico do mercado e voltado para a função social das instituições, instituindo políticas públicas e privadas de desenvolvimento econômico e empresarial.

Assim como o mercado, a empresa pode ser considerada uma instituição política. É um instrumento eficiente, capaz de afetar ou não recursos escassos e de regular automaticamente a economia por meio das atividades desempenhadas, formando uma estrutura social, capaz de regular e manter determinadas estruturas de poder que asseguram a permanência vigente dos interesses de determinados grupos sociais. Assim, deste modo, o mercado e a empresa, são ambas instituições sociais, coexistentes e interdependentes, que constituem-se e reformulam-se em seu processo de interação.

O atual sistema econômico brasileiro constituiu-se como uma frágil teia emaranhada de relações de dependência entre os agentes

econômicos, que atualmente tem desencadeado uma grave crise político-econômica que, diretamente e indiretamente têm atingido as empresas e suas atividades econômicas.

Consequentemente, ao afetar-se a viabilidade econômica da produção empresarial, as mesmas têm sido obrigadas a buscarem mecanismos judiciais para suportarem a insolvência decorrente da redução dos lucros e de despejas adjacentes, mecanismos estes como a recuperação judicial.

O direito da empresa em crise foi inspirado em legislações de países como Estados Unidos, pioneiros na proteção da empresa, a França por causa do avançado dispositivo de proteção da sociedade empresária estabelecido em 1967, a Alemanha, por meio da Lei de Insolvência (*Insolvenzordnung*) que previu a possibilidade de reorganização da empresa por meio da falência ou da recuperação judicial e, por fim, o direito Português, consagrando ambos institutos da falência e recuperação no processo de insolvência.

A Lei nº 11.101/2005 nasceu da inspiração do direito comparado, bem como a conjunção entre a consagrada função social da propriedade contida no artigo 5º, XXIII<sup>14</sup> e a ordem econômica presente no artigo 170<sup>15</sup> da Constituição Federal, trazendo o instituto da falência como resposta jurídica às empresas cuja insolvência seja irreversível e a recuperação judicial para as empresas cuja viabilidade econômica é possível, buscando ao máximo efetivar o princípio da preservação da empresa decorrente da função social da empresa.

Para tanto, em um primeiro momento, o estudo objetiva-se em analisar a concepção da empresa no entendimento moderno adotado pelo Código Civil de 2002, além de verificar todos os desdobramentos sociais dos quais a empresa é promotora,

---

<sup>14</sup> XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

<sup>15</sup> Art. 170, CF. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

ressaltando sua importância social e relação com a ordem econômica constitucional, originando o princípio da função social da empresa.

Em seguida, será analisado a denominada crise empresarial e sua insolvência, bem como o mecanismo necessário para a preservação de sua função social que, sob a ótica deste estudo manifesta-se por meio da recuperação judicial, isto é, um dos instrumentos processuais do atual ordenamento jurídico brasileiro aplicado à empresa em crise, tornando-se uma importante garantia para preservação da empresa e, conseqüentemente, sua função social.

Por último, preza-se pela análise entorno do princípio da dignidade humana no contexto social e empresarial da Lei 11.101/2005, buscando compreender que são algumas das muitas garantias que o Estado e a sociedade dispõem para proteção da dignidade dos seres humanos, pois tal lei surge como importante refresco ao sistema jurídico de proteção da empresa, que passou a observar uma série de fatores além de sua atividade econômica, como a natureza social, tendo como base do salário dos trabalhadores, a economia de mercado e a ordem econômica.

O presente estudo utiliza-se do método discursivo hipotético-dedutivo para concluir, a partir de análise bibliográfica, o papel da função social da empresa no processo de recuperação judicial, que tornou-se um importante instrumento processual de garantia da empresa, bem como a proteção da dignidade da pessoa humana na manutenção empresa que é fonte de empregabilidade e sustento dos trabalhadores, além de investigar as dimensões do princípio da dignidade humana no contexto empresarial e seus reflexos na busca por justiça e pacificação social.

No mais, esta análise teórica não tem a pretensão de esgotar o tema em si mesma, pretende-se, pelo contrário, contribuir para as reflexões de modo a obtermos uma compreensão geral do direito da empresa em crise, incurso na concepção adequada de dignidade humana e do princípio da preservação da empresa, decorrente da função social da empresa, objetivando a importância do assunto para a garantia do direito interno como instrumento de paz social.



## 2 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

O pensamento entorno da concepção de empresa teve seu fundamento totalmente reformado com a vigência do atual Código Civil de 2002, decorrendo de uma visão moderna de empresário e do seu papel na sociedade, inspirada pela legislação italiana de 1942, estabeleceu regras próprias em lei das atividades comerciais como empresarias (NEGRÃO, 2012, p.63).

Assim, o Código Civil adotou um conceito de empresarialidade que, delimitou a atividade empresarial como modelo de disciplina privada da economia, consagrando a teoria da empresa no ordenamento jurídico brasileiro como alicerce fundamental do direito empresarial e das relações empresariais (MARTINS, 2016, p. 41).

Neste contexto, a empresa moderna se solidificou, tendo suas regras delimitadas em lei e cuja atividade empresaria esteja voltada à produção ou circulação de bens ou de serviços, razão pela qual a atividade exercida assume contornos de empreendedorismo, bem como os riscos decorrentes de tais atividades (COELHO, 2005).

Consequentemente, por se tratar de um empreendimento, a empresa tem como principal elemento econômico o lucro por meio da atividade que explora (MARTINS, 2016, p.42), atividade esta que, somente pode ser exercida se houver a conjugação de outros fatores econômicos, como a produção de bens, relação com fornecedores e credores, estabelecimentos empresariais, trabalhadores ligados a produção e prestação de serviços da atividade empresarial geradora (PARENTONI, 2006), ou seja, toda atividade econômica que, independentemente da origem, esteja ligada a produção e lucro da empresa.

Portanto, todos os fatores econômicos acima ao serem conjugados em torno da empresa, manifestam-se como elementos da atividade econômica exercida, fundamento indispensável para o desempenho da sua própria finalidade, isto é, o lucro (PARENTONI, 2006), lucro este que, servirá como força motriz de capital dos elementos tangenciais à atividade empresaria, abrangendo o comércio, a indústria, o campo e a prestação de serviços.

Por sua vez, por possuir um evidente protagonismo econômico no cenário brasileiro, a empresa passou a ser estudada sob a égide social, isto é, a Constituição Federal de 1988 consagrou

no artigo 5º, XXIII, a função social da propriedade e, mais à frente, no artigo 170, estabeleceu a ordem econômica do país que, em conjunto, originaram o princípio da função social da empresa, manifestado também no enunciado de nº 53<sup>16</sup> da I Jornada de Direito Civil integrando-a aos direitos sociais.

Neste interim, o legislador intencionalmente ressaltou a marcante presença da atividade empresarial e da empresa nos tramites da sociedade, pois atua diretamente, por meio dos agentes de produção e circulação e, indiretamente, por trazer dinâmica à circulação de capital no mercado (MARTINS, 2016, p. 48).

Sobretudo, a Carta Magna consagrou um eficiente instrumento de promoção social ao legitimar o interesse do lucro por parte da empresa sem destoa-la de um fundamento ético que a mantivesse presa a um bem maior que o próprio lucro, isto é, o bem-estar social, desempenhando um papel fundamental na sociedade contemporânea (ARNOLDI; MICHELAN, 2002, p.244).

Assim, a empresa passou a desempenhar uma notória atuação social, congregando ao redor de sua atividade econômica todo um escopo de interesses juridicamente tutelados, sendo o principal respaldo das fontes de renda dos trabalhadores, pequenos e médios produtores rurais, pequenos comerciantes locais, e quaisquer indivíduos e comerciantes economicamente dependentes dos movimentos sociais dispendidos pela empresa (MARTINS, 2016, p. 48-49).

Como resultado, é atrelada à empresa, uma responsabilidade social que se legitimou com a promulgação da Constituição de 1988, pois esta exerce poder direto sobre a sociedade, não podendo destoar de sua atividade, os reais interesses da comunidade em que está inserida, que nas palavras de Tomasevicius Filho (2003, p.47), assim considerou:

Diante principalmente de sua importância econômica, as empresas não podem utilizar seu poder de maneira a atender unicamente os interesses de seus titulares. Ao exercer suas atividades, a empresa deve conjugar seus objetivos – especialmente a busca do lucro – com os interesses e as necessidades da comunidade onde atua, pois

---

<sup>16</sup> Enunciado nº 53 da I Jornada de Direito Civil “Art. 966: deve-se levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa.”

---

muitas de suas decisões têm consequências que influenciam a vida da sociedade em geral (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 47).

Portanto, a existência da empresa está condicionada à sua finalidade social (função social), evidenciando o poder-dever de agir não somente em interesse próprio, mas também atender o interesse e a necessidade da coletividade, existindo sempre uma função social inerente as atividades exercidas (TOMAZETTE, 2012, p.51).

Desta forma, a empresa desempenha seu papel fundamental na sociedade a partir do desempenho de sua atividade econômica que, nos dizeres de Fabio Ulhôa Coelho, cumpre seu papel social, efetivando sua função social.

A empresa cumpre a função social ao gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita. (COELHO, 2013, p. 76).

Por conseguinte, ressalta-se que a empresa atende os parâmetros acima delimitados, promovendo a geração de empregos, tributos e produção de riquezas, contribuindo direta e indiretamente para o micro e macro desenvolvimento econômico, social e cultural do meio à qual está inserida, obedecendo estritamente os preceitos legais e fundamentais que regem a função social (ibidem, 2013, 73).

Paralelamente às atividades desempenhadas pela empresa, o empresário atua como agente organizador de fatores de produção, articulando o necessário para desenvolvimento econômico e da produção empresarial, abrangendo desde a mão de obra até as commodities e tecnologias para a produção final (SOUZA; FREITAS, 2015).

Corroborando com este entendimento, a Lei nº 6.404/1976 denominada de Lei das Sociedades Anônimas abordou no bojo do artigo 154 que “O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa” (COELHO, 2013, p. 189).

Outrossim, é evidente que a função social da empresa foi reconhecida e tutelada em diversos diplomas legais, como a Constituição Federal, o Código Civil, a Lei das Sociedades Anônimas e da Lei de Falência e Recuperação, tamanha sua importância para com a sociedade e ao ordenamento jurídico brasileiro como meio de efetivar os princípios da preservação da empresa e da própria dignidade da pessoa humana por meio do bem-estar social (SOUZA; FREITAS, 2015).

A função social da empresa é um princípio tão abrangente e de suma importância para o ordenamento jurídico que, seu desdobramento pode ser aplicado até ao artigo 3º, II<sup>17</sup> da Magna Carta que estabelece o desenvolvimento nacional como um dos objetivos fundamentais da República. Assim sendo, as atividades originadas da produção empresarial e seus respectivos resultados acrescentam esforços diretos para a promoção e desenvolvimento nacional (MAMEDE, 2011, p.48).

Neste ponto, entende-se que a empresa é um núcleo convergente de diversos fatores econômicos e interesse, como o lucro do empresário/sociedade, que consequentemente implica no aumento-salarial, a criação de novas oportunidades de emprego, o aprimoramento de mão de obra cada vez mais especializada, melhorando e assegurando a qualidade de vida do empregado, ao mesmo tempo que, assegura a existência e manutenção do poder público do Estado por meio da tributação (DINIZ, 2008, p. 25).

A importância social das atividades empresariais agrega um valor-econômico inestimável à empresa, apenas pela sua concreta função social, contribuindo com desenvolvimento social e cultural (DINIZ, 2008, p. 25). Por isso, a manutenção da empresa é de vital importância para a saúde econômica-cultural da sociedade em que atividade é exercida (MAMEDE, 2011, p.48), conforme transcrição abaixo:

A proteção da empresa, portanto, não é mera proteção do empresário, nem da sociedade empresária, mas também proteção da comunidade e do Estado que se beneficiam – no mínimo indiretamente – com a produção de riquezas. Aliás, não apenas o empreendedor, o empresário, mas também os terceiros que mantenham relações

---

<sup>17</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: II - garantir o desenvolvimento nacional;

---

negociais com a empresa e cujos direitos e interesses possam ser também afetados pela função social da empresa, a exemplo do que se tem nas hipóteses de recuperação judicial ou extrajudicial [...] (Ibidem, 2011, p.49).

Considera-se, portanto, interesse de todos, quaisquer ações direcionadas à empresa e suas atividades, pois a função social permite, como instrumento de proteção da coletividade, a preservação da empresa como fundamento de proteção social, buscando soluções estruturais que impeçam a contínua produção de desequilíbrios, tanto para a empresa, quanto para a sociedade (SALOMÃO FILHO, 2014).

A atuação empresarial nos dias de hoje, cujo responsabilidade social tem sido o norte das relações e atividades econômicas, constitui-se como um sistema aberto, interagindo direta e indiretamente com o meio social do qual faz parte, influenciando, provocando mudanças e se adaptando à evolução histórico-cultural (FISCHER; NOVAES, 2005, p. 231).

Neste interim, com intuito de promulgar a efetiva compreensão acerca da matéria, o legislador constituinte delimitou no art. 170<sup>18</sup> da Constituição Federal de 1988, os parâmetros para a atividade econômica e das possíveis aplicações da função social da empresa no cenário econômico, instituindo deveres negativos e positivos a serem seguidos pelos empresários, administradores e o poder público (GAMA, 2007).

A ordem econômica, segundo o art. 170 da Magna Carta, deverá ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades sociais e regionais, busca do pleno emprego e do tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

---

<sup>18</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) III - função social da propriedade; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte. .

Princípios estes que, exercem reflexos imediatos no cenário social, conferindo a empresa, um objetivo muito maior do que simplesmente o seu desenvolvimento, constituindo-se como garantia da ordem econômica social, atribuindo à empresa um enorme poder de influência nos diversos ramos de atividade.

Se quiser indicar uma instituição social que, pela sua influência, dinamismo e poder de transformação, sirva como elemento explicativo e definidor da civilização contemporânea, a escolha é indubitável: essa instituição é a empresa (COMPARATO, 1990, p.3).

Conclui-se que, a empresa por meio do princípio da função social recebeu do legislador um protagonismo fundamental no processo de justiça e pacificação social, isto é, como polo atrativo de produção, de ampliação de vagas de trabalho, de desenvolvimento econômico, entre outras ramificações sociais, a empresa se tornou uma instituição de extrema importância para a estabilidade social da civilização contemporânea.

É neste contexto de pacificação e responsabilidade social que, o presente trabalho, pretende aprofundar a análise da função social da empresa e sua importância já explanada acima, como meio de proteção e garantia da sociedade. Assim, a redução das desigualdades sociais e regionais também incidem sobre a empresa por meio do princípio da função social.

Em relação à redução das desigualdades sociais, a empresa tem um papel importante. Em determinadas regiões pobres, a empresa deve gerar empregos e procurar movimentar a economia local. Quando não o faz de maneira a atender a essa necessidade social, está descumprindo sua função social. (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 44).

Portanto, o diploma constitucional determinou como papel da empresa atentar-se as desigualdades regionais e sociais marcantes no Brasil, sujeitando as atividades dos empresários ao dever de reduzir esse quadro social, bem como buscar o pleno emprego, como forma de efetivação do texto constitucional (MARTINS, 2016, p. 52-53).

Semelhantermente, devido a tamanha importância dada a instituição empresária que se substancia na esfera econômica, legitimando e efetivando os mais diversos e relevantes interesses sociais, como o bem-estar e sobrevivência dos trabalhadores da região na qual está situada a empresa e dos demais indivíduos (GOMES, 2012, p. 63), é manifesto a busca pelo pleno emprego, paralelamente à expansão das oportunidades de trabalho dada aos cidadãos, promovendo a valorização do trabalho humano e sua respectiva dignidade.

### **3 A RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA EMPRESA EM CRISE:**

A definição de crise empresarial encontra um amplo escopo de desdobramentos jurídicos nas mais diversas áreas de estudo. Assim, dada a complexidade das relações sociais e econômicas, o presente tópico abordará as três difusões da crise empresarial, sendo elas: a crise econômica, a crise financeira e a crise patrimonial (COELHO, 2013, p. 243). Faz-se necessário um diagnóstico preciso para identificar qual das modalidades tem emperrado o desenvolvimento, para que então se possa tomar as medidas necessárias para superação da crise.

A crise econômica de uma empresa está relacionada com a direta retração da atividade econômica desenvolvida pela sociedade, isto é, a redução do consumo dos produtos ou serviços oferecidos, implicando na queda de faturamento ou dos pedidos de outros empresários, assumindo contornos gerais, atingindo uma vasta gama de empresas ou sendo algo delimitado a uma única instituição. (COELHO, 2013, p. 243).

Segundo Maria Helena Diniz, a crise econômica manifesta-se quando as vendas de produtos e serviços, quando agregadas ao montante produzido pela empresa e oferecido pelo mercado, são inferiores, ocasionando a direta queda no faturamento. (DINIZ, 2008, p. 612-613).

Por conseguinte, a segunda modalidade de crise enfrentada pela empresa é a financeira, isto é, crise de liquidez, pois a empresa não possui mais condições de suportar os compromissos assumidos, ainda que o faturamento seja satisfatório, o caixa é insuficiente para pagar as obrigações empresárias, dado o endividamento em moeda

estrangeira e inconstantes e acentuadas variações do câmbio. (COELHO, 2013, p. 244).

A crise de liquidez da sociedade empresária é a incapacidade de pagar as próprias dívidas com o equivalente presente na caixa, não conseguindo arcar com os compromissos da atividade exercida, ou seja, impossibilitando a manutenção dos contratos com fornecedores e com os bancos fornecedores de crédito. (TOMAZETTE, 2012, p.3).

Por sua vez, a crise patrimonial, segundo Fabio Ulhôa Coelho é a completa insolvência, ou seja, a sociedade empresária não possui bens suficientes em relação ao total de dívidas assumidas, apresentando uma situação de grande risco para os credores. (COELHO, 2013, p. 244).

Semelhantemente, Maria Helena Diniz, delimita que a insolvência patrimonial se perfaz no fato do ativo empresarial ser inferior ao passivo, razão pela qual tal crise poderá acarretar sérios e graves danos aos terceiros na relação, bem como reflexos diretos na economia social da região (DINIZ, 2008, p. 613), situação que fere diretamente a função social da empresa.

A crise empresarial, portanto, representa um grave abalo nas estruturas e atividades da empresa, podendo ensejar grandes danos a economia popular da região. Todavia, nos últimos anos, com o avanço das tecnologias e o surgimento do comércio eletrônico, ampliando a abrangência do seu mercado consumidor (COELHO, 2013, p. 245), de modo que, a empresa inclinada em apenas uma das referidas espécies de crise empresarial poderia facilmente ser resolvida (TOMAZETTE, 2012, p.4).

Por causa disso, as referidas especialidades de crise somente configurariam uma grave e aguda crise empresarial, quando fossem conjugadas simultaneamente, isto é, quando presentes as três formas. A diminuição do mercado consumidor, aliado à retração econômica do mercado financeiro, acarretando assim em falta de liquidez patrimonial que, por conseguinte ensejaria a insolvência da sociedade (COELHO, 2013, p. 245).

A Crise da empresa pode ser fatal, gerando prejuízos não só para os empreendedores e investimentos que empregam capital no seu desenvolvimento, como para credores e, em alguns casos, num encadear de sucessivas crises, também para outros agentes



econômicos. A crise fatal de uma grande empresa significa o fim de postos de trabalho, desabastecimento de produtos ou serviços, diminuição na arrecadação de impostos e, dependendo das circunstâncias, paralisação das atividades satélites e problemas sérios para a economia local, regional ou, até mesmo, nacional (COELHO, 2013, p. 245).

Assim, se for prolongado o estado de crise que impera sobre a atividade empresarial, sem que haja medidas efetivas para a contenção da sangria econômico-financeira, bem como os fatores externos e internos que levaram à crise, pode ocorrer um agravamento da instabilidade da empresa, conduzindo o empresário a um estado de insolvência (NEGRÃO, 2007, p.123).

Certamente, a crise acarreta graves danos ao empresário e a economia que a circunda, de modo que, tornam-se cada vez mais preocupantes pelo risco que oferecem aos credores e para os trabalhadores, fato este que, atenta diretamente contra a função social das empresas e sua responsabilidade social. Por tais razões, o Estado e o Mercado estão diretamente interessados na saúde da empresa, elaborando respostas no ordenamento jurídico para garantia da preservação das empresas (TOMAZETTE, 2012, p.4).

Assim, a doutrina e a jurisprudência brasileira, inspirada em modelos estrangeiros e, preocupados com a preservação da empresa, princípio decorrente de sua função social (RAMOS, 2012, p. 707), estabelecendo na lei de falências de 2005<sup>19</sup>, reformas estruturais no direito empresarial que, propuseram alternativas para superação da crise empresarial, buscando preservar ao máximo a empresa e sua atividade por meio da recuperação judicial (COELHO, 2013, p. 245).

O chamado direito da empresa em crise, surgiu justamente com o objetivo de preservar a empresa, isto é, sob a ótica de Jorge Lobo, a tutela dos direitos dos devedores, bem como os direitos e interesses dos credores e ainda, os interesses dos seus empregados e dos indivíduos que circundam a região de atuação da empresa em crise (LOBO, 2005, p. 125).

Outrossim, a Lei n° 11.101/2005 instituiu e aprimorou a legislação concursal brasileira, reestruturando o instituto da falência e

---

<sup>19</sup> Lei n° 11.101/2005;

reformulando completamente a antiga concordata<sup>20</sup> na recuperação judicial (DINIZ, 2008, p. 613).

O direito concursal brasileiro tornou-se o direito da empresa em crise, superando as limitadas aspersões da falência e liquidez patrimonial da empresa, bem como a lentidão do trâmite processual da concordata, a recuperação surgiu, portanto, como alternativa jurídica aliada ao interesse público de preservar a empresa cuja viabilidade econômica inda pode ser promissora (FAZZIO JUNIOR, 2005, p. 20).

O pioneirismo procedimental de recuperação da empresa pode ser observado em 1867 em meio a atividades econômicas de companhias ferroviárias dos Estados Unidos, trazendo dispositivos de reorganização e composição de débitos por meio da Lei de Companhias Ferroviárias, que viria a ser aprimorada e estendida a outros setores econômicos (FAZZIO JUNIOR, 2005, p. 26-27).

Vale ressaltar que, semelhantemente, a França, por meio da *Ordennance* 67.820 de 1967, constituiu um dos mais avançados dispositivos legais de proteção da empresa em crise e de suas atividades, tanto que até mesmo dentro do procedimento falimentar, foi assegurado a continuidade das atividades, pois constitui interesse direto da economia francesa (OLIVEIRA, 2005, p.64).

A legislação alemã, por sua vez, após a reunificação do país em 1994, promulgou a Lei de Insolvência (*Insolvenzordnung*) que previu a possibilidade de reorganização da empresa por meio da falência ou da recuperação judicial. Todavia, ambos procedimentos ocorrem após a instauração do processo de insolvência (MARTINS, 2016, p. 74).

O Direito Português, por sua vez consagrou ainda na exposição de motivos do Decreto-Lei 177/86, o interesse de tutelar o direito de lucro da empresa, bem como sua existência, como sendo fonte de sobrevivência dos trabalhadores, defendendo a existência de um direito que proteja os interesses dos trabalhadores, redirecionando os esforços da empresa em crise para sua

---

<sup>20</sup> “O instituto da concordata tinha uma finalidade: salvaguardar o devedor desventurado e honesto, e que se encontrasse temporariamente endividado, da falência. Impedia tal declaração e, por via de consequência, os resultados que dela decorriam.” ALMEIDA, Amador Paes de. Curso de falência e recuperação de empresa: de acordo com a Lei n. 11.101/2015. – 25 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 300.

recuperação (LOBO, 1996, p.29). Assim, o ordenamento jurídico português não optou por distinguir a falência da recuperação judicial, incluindo os dois procedimentos dentro de um processo mais amplo conhecido como insolvência (SALOMÃO, 2007).

Finalmente, o Direito brasileiro instituiu no ordenamento jurídico a Lei nº 11.101/2005, trazendo a falência como resposta jurídica às empresas cuja insolvência seja irreversível, fato que não será objeto de análise no presente estudo, visto que, a empresa sem qualquer viabilidade econômica, não possui mais condições de existir, devendo ser fechada e liquidando seu patrimônio para preservar os credores, pois a sua existência irresponsável transfere aos credores o risco direto da atividade empresarial, ou seja, ainda que haja a falência, a função social da empresa permanece intocável (COELHO, 2013, p. 246).

No entanto, a Lei de Falência e Recuperação Judicial<sup>21</sup> brasileira possui outra importante estrutura processual para preservar a empresa, isto é, a recuperação judicial, pois implica que a empresa em crise possui viabilidade econômica para continuar suas atividades, devendo ser preservado sua estrutura econômica, atividade, e tudo que for ligado à sua existência, com base no princípio da preservação da empresa (COELHO, 2013, p. 398).

Após superar o limitado instituto da concordata, dando maior destaque à preservação da empresa, a Lei 11.101/2005 trouxe a responsabilidade de servir de instrumento processual para a recuperação econômica da empresa em crise, garantindo o prosseguimento das atividades empresariais. Assim, o art. 47 da lei em questão, dispôs:

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

É notório que a recuperação judicial foi estabelecida em razão do princípio da função social da empresa e da sua preservação, tanto que o referido princípio está contido no bojo do art. 47.

---

<sup>21</sup> Lei nº 11.101/2005.

Proporcionando, assim, a possibilidade de superação da crise por parte do devedor, garantindo a eficiência da responsabilidade social, mantendo a empregabilidade, a disponibilidade de pagamento aos credores e o estímulo direto a atividade empresarial (PACHECO, 2007, p. 06).

Desta forma, o Brasil instituiu o direito da empresa em crise, por meio da Lei nº 11.101/2005 que teve como fundamento principiológico a preservação da empresa, em razão de todos os desdobramentos econômico-sociais que a crise e a recuperação podem proporcionar ao contexto social a qual está inserida, bem como ao Estado que, deposita na atividade econômica empresarial o desenvolvimento da nação.

A recuperação judicial manifesta-se como instrumento processual, possuindo procedimento corretivo cujo objetivo é afastar o estado de pré-falência da empresa, restaurando e reorganizando suas atividades e administração, conferindo-lhe tratamento especiais para que a crise pela qual sofre seja completamente superada, preservando sua existência por meio da renovação da viabilidade econômica da atividade exercida (MARTINS, 2016, p. 130).

O devedor insolvente possui a possibilidade de garantir sua sobrevivência ao se dirigir até o estado-juiz, para que este convoque todos os credores, onde será apresentado um plano econômico de viabilidade, reestruturando a empresa em quebra, submetendo o plano à aprovação dos credores reunidos, para que, corrijam, adequem ou rejeitem o plano (DINIZ, 2008, p. 621). Assim, o ordenamento jurídico brasileiro conferiu à recuperação judicial uma natureza jurídica contratual, pois depende diretamente da autorização dos credores, delegando-os o poder-dever sobre o plano de Recuperação (MARTINS, 2016, p. 130).

[...] a crise econômico-financeira da empresa deve ser tratada como um desafio passível de recuperação judicial, ainda que cuide de atividade privada, regida por regime jurídico privado. (...) a preservação da empresa decorre, igualmente, da percepção dos amplos riscos a que estão submetidas as atividades econômicas e seu amplo número de relações negociais para além de sua exposição ao mercado e seus reveses constantes. (MAMEDE, 2010, p.118).

Por fim, deve ser dado a empresa a oportunidade de recuperar-se por meio do processo judicial antes da decretação de sua falência, visto que a permanência de sua atividade econômica só tem a acrescentar ao mercado, as relações sociais, ao desenvolvimento econômico próprio e dos credores, posto que a manutenção empresa é fonte de empregabilidade e sustento dos trabalhadores, além de ao princípio da dignidade humana e seus reflexos na busca por justiça e pacificação social.

#### **4 A PRESERVAÇÃO DA EMPRESA COMO PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA.**

As leis brasileiras estão construídas sobre o alicerce da Constituição Federal, de forma que nela estão contidas as normas fundamentais e regentes de todo ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, José Afonso da Silva, conceituou a Constituição como:

[...] um sistema de normas jurídicas, escritas ou costumeiras, que regula a forma do Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e o exercício do poder, o estabelecimento de seus órgãos, os limites de sua ação, os direitos fundamentais do homem e as respectivas garantias. Em síntese, a constituição é o conjunto de normas que organiza os elementos constitutivos do Estado (SILVA, 2011, p. 38).

O autor, porém, considera este conceito fragmentado, pelo fato de analisar a Constituição desvinculada da realidade social do Estado, não abrangendo a ideia em sua totalidade. Em sua obra, deixa evidente o desejo de uma Constituição que tenha conexão com os interesses sociais: “O sentido jurídico de Constituição não se obterá, se a apreciarmos desgarrada da totalidade da vida social, sem conexão com o conjunto da comunidade.” (SILVA, 2011, p. 39).

A Constituição de uma nação é a lei fundamental proclamada e instituída, na qual se baseia a organização do direito público e social do país (LASSALE, 2001, p. 6). É neste cenário de concretude das normas que a Carta Magna Brasileira estabeleceu como um dos fundamentos da República o princípio da dignidade humana em seu

art. 1º, III<sup>22</sup>, tutelando um direito inerente ao ser humano, aliando a norma à realidade jurídico-social do país, como bem posicionou Konrad Hesse:

[...] A Constituição não configura, portanto, apenas expressão de um ser, mas também de um dever ser; ela significa mais do que o simples reflexo das condições fáticas de sua vigência, particularmente as forças sociais e políticas. Graças à pretensão de eficácia, a Constituição procura imprimir ordem e conformação à realidade política e social. Determinada pela realidade social e, ao mesmo tempo, determinante em relação a ela, não se pode definir como fundamental nem a pura normatividade, nem a simples eficácia das condições sócio-políticas e econômicas. A força condicionante da realidade e a normatividade da Constituição podem ser diferenciadas; elas não podem, todavia, ser definitivamente separadas ou confundidas (HESSE, 1991, p. 15).

Para Ingo Wolfgang Sarlet, o fato da Constituição positivar em seu art. 1º<sup>23</sup> a dignidade da pessoa humana como fundamento da república é a demonstração de quais alicerces, o direito constitucional contemporâneo, está sendo construindo, associando intimamente a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais dos cidadãos (SARLET, 2007, p. 25-26).

Como discorrido até então, o direito tem sido utilizado na atualidade como instrumento para efetivação dos direitos sociais, de modo que a preservação da dignidade da pessoa humana, como sendo um valor próprio e inerente a natureza do ser humano, é irrenunciável e constitui-se como garantia absoluta do indivíduo (SARLET, 2007, p. 40-45). A constituição tutelou os direitos humanos, assegurando-os como fundamento da ordem constitucional, moral e ética do Estado:

Tanto os Direitos Humanos quanto os Direitos Fundamentais destinam-se a conferir dignidade à existência humana, porém não podem ser compreendidos como sinônimos, pois possuem âmbitos de aplicação diferenciada. Os Direitos Humanos, a partir dos espaços de luta, foram

---

<sup>22</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

<sup>23</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

sendo normatizados em Tratados Internacionais e pretendem a característica da universalidade. Por outro lado, os Direitos Fundamentais são direitos essenciais à pessoa humana, definidos na Constituição de um Estado, contextualizados conforme a política do país, ou seja, os Direitos Fundamentais são os Direitos Humanos constitucionalizados (BENACCHIO; SANCHES, 2012, p. 384).

O princípio da dignidade humana, portanto, é considerado um valor supremo, atraindo para si todos os direitos fundamentais dos indivíduos, desde o direito à vida. Dele decorrendo, o princípio da ordem econômica contida no art. 170 da Constituição Federal, com intuito de garantir a todos uma vida digna, pautada na justiça social, garantindo o acesso à educação e, preparando-se adequadamente para o exercício da cidadania e do desenvolvimento econômico (SILVA, 2011, p. 105).

Qualquer ato que seja considerado atentatório à dignidade da pessoa humana, deixa de ser uma simples violação da norma jurídica, transgredindo todo um sistema de proteção e comando da vida humana. De modo que, o princípio da dignidade humana, vincula tanto o Estado, como a sociedade em geral, abrangendo todos os setores e, legitimando-os para sua efetiva proteção, por se tratar de um valor fundamental.

Para Norberto Bobbio (2004, p.25), a grande questão do século XXI não é a definição de direitos ou princípios fundamentais da humanidade, mas sim de encontrar a melhor forma de protegê-los, a fim de evitar a continua violação de princípios fundamentais. Posto que, a proteção da nova geração de direitos tem origem com os avanços tecnológicos, desenvolvimento econômico e empresarial (BOBBIO, 2004, p.25-29). Desta forma, Marcelo Schenk Duque dispõe:

Nota-se, ademais, que dignidade humana é um conceito integrado ao direito constitucional positivo. Nesta acepção, o que realmente interessa, ao menos do ponto de vista jurídico, é saber se a dignidade de uma pessoa está sendo violada ou não, em uma determinada situação. [...] Uma violação direta da dignidade humana, ao menos sobre a perspectiva da fórmula objeto, pressupõe situações graves, como tratamentos que coloquem em questão a própria qualidade subjetiva da pessoa, que nequem o seu valor. (DUQUE, 2014, p. 252).

Por ser um conceito integrado em diversos ramos do direito, a dignidade da pessoa humana possui extensos desdobramentos que, na parte final deste trabalho, convergem a um mesmo ponto. A função social da empresa sob a qual o atual direito passa ser analisado, pois tem o objetivo de, por meio do direito privado, tornar mais humano as relações econômicas, atribuindo à empresa, um significado social tão relevante que, é por meio de sua atividade uma nova forma de garantia do emprego e conseqüentemente, da dignidade humana.

A incorporação de todos esses fundamentos e princípios é refletido em leis como a Lei nº 11.101/2005, elevando o status quo do direito empresarial a um instrumento de garantia da dignidade humana, a partir da preservação da empresa e da manutenção das suas relações econômico-sociais, elevando consigo também a importância da atividade exercida pela empresa, colocando-a no ordenamento jurídico como uma função maior (MAMEDE, 2011, p.48).

Para Sarlet, cada ser humano é merecedor de respeito, tanto por parte do Estado como por parte da sociedade, senão vejamos:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2002, p.61)

Desta forma, o jurista considera o Estado e a sociedade como fundamentais para a promoção da dignidade humana dos indivíduos, devido a vasta amplitude em que a interpretação do princípio assume nos dias de hoje. Tanto que, para Sarlet (2002, p.61), deve-se garantir as condições mínimas para que o indivíduo desenvolva sua dignidade.

A Lei de falência e recuperação de empresas é então, umas dessas muitas garantias que o Estado e a sociedade dispõem para promoção da dignidade dos seres humanos, pois tal lei surge como importante refresco ao sistema jurídico de proteção da empresa, que



passou a observar uma série de fatores além de sua atividade econômica, como a natureza salarial dos trabalhadores, a economia de mercado local, e a circulação de produtos (MARTINS, 2016, p. 197).

As empresas são reconhecidas mundialmente por serem grandes fontes de emprego e renda aos trabalhadores, o que implica na efetivação de sua função social. Conseqüentemente, a empresa exerce o seu papel na ordem econômica constitucional do país, buscando o pleno emprego como meta a ser atingida. No entanto, a empresa em crise, à eminência da falência, se vê obrigada a fechar as portas, cessando a fonte econômica em todos os setores, isto é, não há mais renda para pagar tributos, credores, funcionários, ou seja, todos acabam lesados de alguma forma (TOMAZETTE, 2012, p.52).

Neste ponto, o princípio da preservação da empresa, assumindo um viés totalmente social, serve como fundamento para promoção da dignidade dos trabalhadores, posto que a preservação assume contornos de interesse público e social, ou seja, a Recuperação Judicial de uma empresa em crise serve, a rigor, como alternativa ao fechamento de seus estabelecimentos, permitindo que a sociedade empresaria continue ativa, ao mesmo tempo que atende à demanda dos credores, garantindo a efetividade dos trabalhadores empregados, preservando diretamente o emprego e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana (MARTINS, 2016, p. 199).

Portanto, considera-se o coletivo mais importante que o individual, posto que a preservação da empresa em detrimento de um credor, havendo viabilidade para sua recuperação, deve ser perseguida, pois os benefícios à sociedade são numericamente superiores a vontade de um credor (TOMAZETTE, 2012, p.52).

Surge então, a necessidade da efetiva demonstração acerca dos benefícios da recuperação judicial para a sociedade, conseqüentemente, como fundamento para a efetiva garantia da dignidade da pessoa humana, na manutenção das relações de trabalho e de empregabilidade, sustentando a economia popular da região, bem como o seu respectivo desenvolvimento socioeconômico, por meio dos investimentos necessários para o aprimoramento técnico da empresa, bem como seu crescimento industrial (MARTINS, 2016, p. 199).

Desta forma, busca-se a preservação da empresa para que a sociedade não seja diretamente prejudicada pela quebra de uma empresa cujas oportunidades econômicas ainda sejam vantajosas, isto é, a realidade da recuperação judicial é muito mais profícua e benéfica à sociedade, visto que mantém a empregabilidade, bem como a renda dos credores (Ibidem, p. 200).

O direito ao longo dos anos evoluiu conjuntamente com a sociedade e as relações sociais. A empresa tornou-se um importante instituto com serias implicações sociais, tanto que a busca pelo atual direito de um estado social, cujas normas estejam voltadas para o desenvolvimento humano dos indivíduos, passou a agregar à empresa, tal valoração mais humana (CARVALHO, 2012, p.01). O fato é que, a ciência jurídica evoluiu, trazendo nova roupagem ao direito empresarial, bem como sua importância no cenário nacional. (MARTINS, 2016, p. 200).

A preservação da empresa por meio da recuperação judicial torna-se um importante instrumento para a garantia da estabilidade social, pois a Constituição ofereceu as empresas um derradeiro protagonismo na sociedade, aliando seu poder econômico ao poder político de transformação. Assim, a atividade organizada da empresa torna-se primordial para o meio social, ocupando não somente o papel de circular as riquezas, mas também o de sustentar o mercado e ser um mecanismo de transformação da ordem social, promovendo a dignidade dos indivíduos. (Ibidem, p. 216).

Por sua vez, as empresas que se atentam para as implicações sociais de suas atividades são, cada vez mais numerosas no mercado, adotando posturas socialmente responsáveis, cujo objetivo primordial é a garantia do desenvolvimento, respeitando os direitos dos trabalhadores e a ética empresarial que, por meio do esforço em adaptar-se às realidades sociais e seus benefícios, ampliando a concorrência leal entre os empresários, cada vez mais dispostos a desenvolverem sua atividade (Ibidem, p. 217).

Assim, a função social da empresa deixou de ser considerada um princípio limitativo do poderio empresarial, pelo contrário, constituiu-se como instrumento promocional de garantia dos direitos sociais, posto que é devido ao princípio da preservação da empresa que, institutos como o da recuperação judicial tem tornado o Direito de Empresa mais dinâmico, assumindo contornos mais sociais, regido por princípios morais e éticos que, como nunca visto antes, legitimam

a busca da dignidade da pessoa humana como fundamento de toda ordem constitucional.

## 5 CONCLUSÃO

O princípio da função social da empresa possui grande amplitude no ordenamento jurídico brasileiro. A Lei 11.101/2005 consagrou em seu artigo 47, a função social da empresa, como um direito e garantia fundamental dos brasileiros, mostrando-se um eficiente instrumento de promoção social ao legitimar o interesse do lucro por parte da empresa sem distanciar o fundamento ético que a mantivesse presa a um bem maior que o próprio lucro, tal qual o bem-estar social, desempenhando um papel fundamental na sociedade contemporânea.

Como resultado, atrelou-se à empresa uma responsabilidade social contida também no enunciado n° 53 da I Jornada de Direito Civil, decorrente da função de gerar empregos, tributos e riqueza a nação, adotando práticas de desenvolvimento sustentável visando a proteção do meio ambiente e respeitando as leis das quais é regida.

Assim, pode-se dizer que ao proteger-se a empresa, o Estado garantiu a própria existência, bem como a sustentabilidade das relações sociais dos indivíduos dependentes da atividade empresarial e da ordem econômica do país. Atribuindo às empresas um protagonismo transformador para com as regiões pobres, sendo dever da empresa gerar empregos e procurar movimentar a economia local.

Inobstante isso, as empresas estão sujeitas às intempéries econômicas, as chamadas turbulências na administração empresarial, fato que pode, ocasionalmente, gerar as graves crises empresariais. Tais crises estão diretamente relacionadas com a retração da atividade econômica, ou seja, a redução do consumo dos produtos ou serviços prestados pela sociedade empresária.

A Crise da empresa pode ser fatal, tendo origem em fatores correlacionados: a crise econômica e financeira, implicando na incapacidade da empresa de pagar as próprias dívidas com o equivalente patrimônio, gerando prejuízos não só para os empreendedores, como também para os credores, podendo encadear sucessivas crises em outros agentes econômicos e na sociedade como um todo.

Em resposta aos conflitos empresariais oriundos das crises, o direito brasileiro consagrou em seu ordenamento jurídico o chamado direito da empresa em crise cujo o objetivo é preservar a empresa, tutelando o direito dos devedores, bem como os direitos dos credores e ainda, os interesses dos seus empregados e dos indivíduos que circundam a região de atuação da empresa em crise, promovendo uma finalidade social à empresa.

Como resposta direta à preservação da empresa, bem como seus reflexos sociais, há o respeito ao princípio da dignidade humana, porquanto é considerado um valor supremo, atraindo para si todos os direitos fundamentais dos indivíduos. A função social da empresa sob a qual o atual direito tem sido fundamentado, atribui a empresa um significado social tão relevante que, é por meio de sua atividade umas das principais formas de garantia da dignidade humana.

A partir da preservação da empresa e da manutenção das suas relações econômico-sociais, preserva-se o emprego, o desenvolvimento econômico da região, a arrecadação do Estado por meio da tributação, além de enriquecer a região com a movimentação do capital. Assim, a recuperação de empresas é umas das muitas garantias que o Estado e a Sociedade dispõem para proteção da dignidade dos seres humanos, revigorando o sistema jurídico de proteção da empresa, que passou a observar uma série de fatores além de seu próprio lucro, isto é, as relações materiais de emprego, comercio, economia, tributação e cultura.

A preservação por meio da recuperação judicial torna-se um importante instrumento para a garantia da estabilidade social, pois a Constituição ofereceu as empresas um derradeiro protagonismo na sociedade, aliando seu poder econômico ao poder político de transformação, com intuito de garantir a todos uma vida digna, pautada na justiça social, garantido a todos um preparo adequado para exercício da cidadania.

A recuperação é, portanto, uma dessas garantias que a sociedade e o empresário dispõem para proteção de seus interesses e de sua dignidade, decorrente da função social da empresa, deixando de ser um princípio limitativo de poder do empresário, possuindo um caráter de promoção dos interesses sociais.

É por meio da empresa que, haverá a pacificação social da crise ora discutida, pois a instituição “empresa”, quando em crise,

está nada mais, nada menos que, em conflito direto com credores, empregados, sociedade e o Estado, podendo escolher dois caminhos: fechar as portas ou, recuperar-se por meio do instrumento processual de recuperação de empresas, que constitui-se fundamental para a preservação das relações sociais e a dignidade dos indivíduos que precisam do trabalho para sobrevivência mínima de suas famílias.

## REFERENCIAS

AZEVEDO, Marcelo Cândido de. **Função social e concorrência no direito de empresa**. – Marcelo Cândido de Azevedo - 2007. Piracicaba, São Paulo.

BENACCHIO, Marcelo; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Napolini. **A efetivação dos direitos humanos sociais no espaço privado**. In BAEZ, Narciso Leandro Xavier; BRANCO, Gerson Luiz; PORCIUNCULA, Marcelo (Org.) A Problemática dos Direitos Fundamentais na América Latina e na Europa. Florianópolis: Joaçaba, 2012.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Fafer. 6ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil, de 05 de outubro de 1988**. Diário Oficial da União. Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 de janeiro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005**. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Planalto. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101)>. Acesso em: 15 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o código civil. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2015.

CARVALHO, Francisco José. **Compreendendo a função social do direito**. Disponível em: <<http://www.funcaosocialdodireito.com.br/pdf/TEORIA%20DA%20FUN%C3%87%C3%83O%20SOCIAL%20DO%20DIREITO.pdf>>. Acesso em: 29 de março de 2016.

COELHO, Fabio Ulhôa. **Comentários à nova lei de falências e de recuperação de empresas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito empresarial: contratos, falência e recuperação judicial**, volume 3. – 14ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito empresarial**: direito de empresa, volume 1. – 17ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. **A reforma da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1990.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: direito de empresa. Volume 8 – São Paulo: Saraiva, 2008.

DUQUE, Marcelo Schenk. **Curso de direitos fundamentais**: teoria e pratica. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

FAZZIO JUNIOR, Waldo. **Nova lei de falência e recuperação de empresas**. 2ª Ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2005.

FISCHER, Rosa Maria; NOVAES, Elidia Maria (orgs); **Construindo a cidadania**: ações e reflexões sobre empreendedorismo e gestão social. São Paulo: CEATS: FIA, 2005, p. 231.

GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. **Função social da empresa**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 857, n.96, p. 11-28, mar. 2007.

GOMES, Daniela Ramos Marinho. **Função social da microempresa**: mecanismos jurídicos para sua preservação. 2012. 130f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

HESSE, Konrad. **Die normative kraft der verfassung** (1959). (A Força Normativa da Constituição). Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: safE, 1991;

LASSALLE, Ferdinand. **A essência da constituição**. 6ªed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

LOBO, Jorge. **Direito da empresa em crise**: a nova lei de recuperação de empresa. Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 379, n. 101, p. 119-131, mai./jun. 2005.

MAMEDE, Gladston. **Direito empresarial brasileiro**: empresa e atuação empresarial, volume 1. – 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Adriano de Oliveira. **Recuperação da empresa em crise**: a efetividade da autofalência no caso de inviabilidade de recuperação. 1ª Ed – Curitiba: Juruá, 2016.

NEGRÃO, Ricardo. **A preservação da função social como objetivo da recuperação judicial da empresa**. Direito Processual Empresarial. São Paulo: Elsevier, 2012.

OLIVEIRA, Celso Marcelo de. **Comentários à nova lei de falências**. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

PACHECO, José da Silva. **Das disposições preliminares e das disposições comuns à recuperação judicial e à falência.** In: SANTOS, Paulo Penalva (Coord.). A nova lei de falências e de recuperação de empresas: lei nº 11.101/2005. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

PARENTONI, Leonardo Netto. **O conceito de empresa no código civil de 2002.** Revista Forense. Rio de Janeiro, v. 388, n. 102, 133-151, nov. /dez. 2006

SARLET. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SOUZA, Mariana Barbosa de; FREITAS, Marcos Alberto Carvalho de. **A função social das empresas na geração de empregos.** Caderno Científico Cecies-Gestão, v. 1, n. 1, 2015.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Regulamentação da atividade empresarial para o desenvolvimento.** Revista de Estudos Brasileiros. Volume 1. Número 1. 2014.

SALOMÃO, Luís Felipe. **A nova lei de recuperação de empresas: a declaração judicial da falência e a quebra requerida pelo próprio devedor.** In: SANTOS, Paulo Penalva (Coord.). A Nova lei de falências e de recuperação de empresa: Lei 11.101/05. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 183-203.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de direito empresarial: falência e recuperação de empresas.** Volume 3. – 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A função social da empresa.** Revista dos Tribunais, São Paulo, n. 92, vol. 810, 2003.

# ABORDAGEM DE CONTABILIDADE DE CUSTOS NA DECISÃO DE PRODUZIR OU COMPRAR: O CASO DA COMPANHIA METALÚRGICA BRASILEIRA - COMEBRAS

*Luis Fernando Manfrim*<sup>24</sup>

*José Roberto Carvalho*<sup>25</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é construir um instrumento matemático capaz de resolver a questão da alocação recíproca de custos entre setores de serviços de uma organização industrial, configurando-se entre eles uma reciprocidade em suas operações. Tal instrumento precisa ter, também, capacidade de analisar a viabilidade na solução da problemática de decisão entre produzir ou comprar produtos por um destes setores de serviços.

Como ponto principal a respeito de Contabilidade de Custos, Ludícibus (1988:95) afirma que “podemos classificar os centros de custos fabris de uma empresa industrial em duas grandes categorias principais: Centro de Custo de Departamento de Serviços e Centros de Custo de Departamentos de Produção”.

Com base na visão de Ludícibus, neste trabalho apresentam-se seis centros de Custos, obtidos do caso real, conforme descrito e demonstrado na Figura 01:

---

<sup>24</sup> Mestre em Administração de Empresas – CUML

<sup>25</sup> Especialista em Administração Pública - UNINTER



MAINT	Departamento de Manutenção Industrial, composto por setor Elétrico, Mecânico e Instrumentação Industrial.
OXIGEN	Departamento de produção e distribuição de Oxigênio.
VAPOR	Departamento de produção e distribuição de Vapor De Água.
ADM	Departamento de Administração Industrial composto por: Sala de Controles, Sala de Desenhos e Sala da Gerência Industrial.
LAMIN	Departamento de Fabricação de Laminados.
LINGO	Departamento de Fabricação de Lingotes.

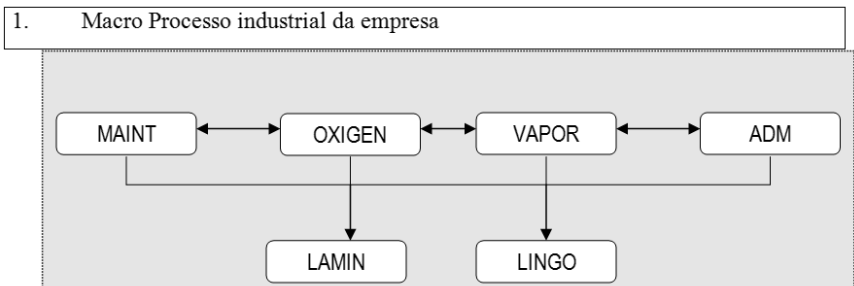


Figura 1 - Macroprocesso Industrial da Empresa

A palavra chave deste trabalho está centrada no termo “recurso”, que, neste caso, entende-se como “produtos ou serviços” gerados por meio dos departamentos da planta fabril da empresa.

Visando as dificuldades de se encontrar uma forma comum de equalizar o intercâmbio de recursos utilizados em uma empresa, Ludícibus (1988 :98) nos diz que “um departamento, além de prestar e receber serviços para outros e de outros, ainda pode prestar serviço a si próprio”, demonstrando assim claramente o fenômeno da retroalimentação de recursos.

Fica aqui neste trabalho uma breve explanação do que é reciprocidade de recursos, objetivando solucionar possíveis

problemas quanto a retroalimentação dos recursos, que dificilmente seriam resolvidos sem a utilização da Álgebra Linear.

Como a própria palavra diz, recíproco significa mútuo, que se troca, refletindo na íntegra o que ocorre diariamente dentro de uma empresa em sua rotina normal de trabalho. Muitas vezes se torna difícil medir as trocas de recursos entre dois ou mais centros de custos, necessitando assim um bom sistema de coleta de dados sobre as transações de produção, manutenção, administração industrial, etc.

É visando essa complexa relação de trocas de recursos entre setores distintos dentro de uma empresa, que neste trabalho é apresentado de forma simples, a utilização da Matemática Aplicada por intermédio de matrizes e suas propriedades.

Vale ressaltar que neste trabalho, não serão discutidas, teoricamente, as propriedades das matrizes, e sim sua aplicabilidade e seus benefícios através de utilização de Planilha Eletrônica de Cálculos – Microsoft Excel.

## **2 PROBLEMA**

A problemática exposta a este trabalho centraliza-se na reciprocidade de custos ocasionado por departamentos que se interagem operacionalmente, causando assim o efeito de recirculação de recursos entre si. A apuração dos custos de forma tradicional limita-se em repasse dos custos entre os departamentos de forma cumulativa e de efeito cascata, acumulando ao final os custos sem considerar-se os efeitos recíprocos entre eles.

Diante de tal fato, tem-se o problema da reciprocidade como algo a ser resolvido de forma específica, por meio de instrumentos especiais de tratamento dos dados.

## **3 OBJETIVO**

O objetivo principal deste trabalho é resolver de forma sistemática, por meio de recursos matemáticos, a ação da reciprocidade dos custos. Assim, resolvido os efeitos recíprocos do custo causado pelas interações interdepartamentais, pode-se obter

um valor mais justo e próximo ao real para que este custo seja base confiável nas tomadas de decisões na empresa, notadamente à opção de comprar ou vender serviço.

#### **4 JUSTIFICATIVA**

Tal ação de formulação de ferramentas matemáticas para resolução de custos recíprocos proporciona ao tomador de decisão uma visão abrangente e sistêmica do funcionamento da contabilidade de custos.

A sistemática de apuração de custos na forma tradicional dentro de um ambiente de reciprocidade distorce fundamentalmente o resultado final destes custos, tornando a atividade de tomada de decisão algo oneroso ao sistema empresarial e aos seus resultados finais.

#### **5 MÉTODO**

O objetivo deste trabalho, como já citado, é construir um instrumento matemático capaz de resolver a questão da alocação recíproca de custos entre setores de serviços de uma organização industrial, configurando-se entre eles uma reciprocidade em suas operações.

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 63), pesquisa “é atividade voltada para a solução de problemas teóricos ou práticos com o emprego de processos científicos. A pesquisa parte, pois, de uma dúvida ou problema e com o uso do método científico, busca uma resposta ou solução”.

Este trabalho é uma pesquisa exploratória, que proporciona maiores informações sobre o assunto em foco; facilita a delimitação de um tema de trabalho; define os objetivos ou formula as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente.

Ainda, para propor o instrumento matemático, fez-se necessário uma ampla revisão da bibliografia pertinente.

## 6 ESTUDO DE CASO: COMEBRAS - COMPANHIA METALÚRGICA BRASILEIRA

### 6.1 AVALIAÇÃO DE UMA PROPOSTA DE TERCEIRIZAÇÃO DA PRODUÇÃO INTERNA DE OXIGÊNIO

O Diretor do setor Industrial da COMEBRAS obteve uma proposta de terceirização da produção de oxigênio, com os seguintes valores:

Custo do m<sup>3</sup> de Oxigênio: R\$ 6,00/Hora.

De posse desses valores, o Diretor Industrial solicitou ao seu gerente de Custos que elaborasse uma análise detalhada quanto a opção de terceirizar ou manter sua produção de oxigênio.

#### 6.1.1 Enfoque de Álgebra Matricial para resolução do problema

Para saber o custo do m<sup>3</sup> de oxigênio, o Gerente de Custos consultou suas planilhas de cálculos de custo encontrando um valor de R\$ 10,61/m<sup>3</sup>, visto que, para se chegar aos valores calculados, foram seguidos os seguintes procedimentos:

**Procedimento 1** – Por meio do Departamento de Controles Industriais, o Gerente de Custos coletou os dados relativos à quantidade de produtos e serviços utilizados e gerados em cada centro de custo, onde chegou aos índices de trocas de recursos entre os departamentos conforme a Matriz "A" a seguir:

A	Maint	Oxigen	Vapor	Adm	Rpmp	Lamin	Lingo	R.N.U	Venda
Maint	-	-	-	0,10	-	-	-	-	-
Oxigen	0,05	0,05	0,25	0,10	-	-	-	-	-
Vapor	0,05	0,05	0,10	0,10	-	-	-	-	-
Adm	0,05	0,05	-	0,10	-	-	-	-	-
Rpmp	0,25	0,25	0,20	0,25	-	-	-	-	-
Lamin	0,25	0,25	0,20	0,15	-	-	-	-	-
Lingo	0,25	0,25	0,20	0,20	-	-	-	-	-
R.N.U.	0,10	0,05	0,05	-	-	-	-	-	-
Venda	0,00	0,05	0,00	-	-	-	-	-	-
	1,00		1,00	1,00	1,00		-		

Figura 2 – Matriz de índices de consumo de recursos

Para entendermos a interpretação das trocas de recursos entre os setores, lemos a matriz no sentido de “coluna” para “linha”. Ex.: o Departamento de “OXIGEN” recebeu 5% dos recursos do Departamento de “MAINT” (Coluna 01, linha 02); o Departamento de “LAMINADO”, recebeu 25% dos recursos do Departamento de “OXIGEN” (Coluna 02, linha 06).

Como podemos notar há na Matriz de Índices de Recursos, dois Departamentos denominado de “R.N.U” e “VENDAS”.

Siglas	Significado das siglas
R.N.U.	Recursos não utilizados, que são recursos oriundos de ociosidade, paradas de produção, capacidade disponível e não utilizada, recursos de refugos, etc., significando todos os recursos que não foram aproveitados pelos demais departamentos.
Vendas	Recursos do setor fabril industrial destinados às vendas externas, como por exemplo, venda de oxigênio ( Coluna 02, linha 09 = 5% ).

Nas colunas dos Departamentos de Produção, não são utilizados os índices para as linhas de R.N.U. e VENDAS, pois seus produtos são destinados de antemão a vendas externas e tais índices poderão ser aplicados fora da Matriz, diretamente aos valores.

No caso específico do R.N.U, seu reflexo será percebido pelo aumento dos custos de produção, visto que, caso sua capacidade total de produção não ter sido atingida, produzindo um número menor de unidades, este elevará os custos dos produtos ou serviços, podendo ser detectado através do controle do custo padrão.

Notemos também que nas colunas dos Departamentos de Apoio, estas deverão ser encerradas com vendas de 100% de seus recursos, e os Departamentos de Produção, findam em si próprio, não havendo repasse de recursos através da matriz.

O ponto principal desta metodologia de cálculo por intermédio de matrizes está em calcular o repasse dos recursos dos Departamentos de Apoio e alocá-los aos Departamentos de Produção conforme sua intensidade de utilização, acumulando todos os recursos aos produtos ou serviços dos centros de custo produtivo.

**Procedimento 2** - Após elaborar a Matriz de Índices de Consumo de Recursos, esta foi subtraída de uma Matriz Identidade (Matriz A – Matriz I):

I	Maint	Oxigen	Vapor	Adm	Rpmp	Lamin	Lingo	R.N.U	Venda
Maint	1,00								
Oxigen		1,00							
Vapor			1,00						
ADM				1,00					
Rpmp					1,00				
Lamin						1,00			
Lingo							1,00		
R.N.U.								1,00	
Venda									1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Figura 3 - Matriz identidade

Como auxílio para resolução da subtração das matrizes, Gelson Lezzi e Samuel Hazzan (1999:49) definem o que é Adição de Matrizes: “dada duas matrizes  $\mathbf{A} = (a_{ij})_{m \times n}$  e  $\mathbf{B} = (b_{ij})_{m \times n}$ , chama-se  $\mathbf{A} + \mathbf{B}$  a matriz  $\mathbf{C} = (c_{ij})_{m \times n}$  tal que  $c_{ij} = a_{ij} + b_{ij}$ , para todo  $i$  e todo  $j$ ”. Podendo-se aplicar também à subtração.

Seu resultado será:

I – A	Maint	Oxigen	Vapor	Adm	Rpmp	Lamin	Lingo	R.N.U	Venda
Maint	1,00	-	-	(0,10)	-	-	-	-	-
Oxigen	(0,05)	0,95	(0,25)	(0,10)	-	-	-	-	-
Vapor	(0,05)	(0,05)	0,90	(0,10)	-	-	-	-	-
Adm	(0,05)	(0,05)	-	0,90	-	-	-	-	-
Rpmp	(0,25)	(0,25)	(0,20)	(0,25)	1,00	-	-	-	-
Lamin	(0,25)	(0,25)	(0,20)	(0,15)	-	1,00	-	-	-
Lingo	(0,25)	(0,25)	(0,20)	(0,20)	-	-	1,00	-	-
R.N.U.	(0,10)	(0,05)	(0,05)	-	-	-	-	1,00	-
Venda	-	(0,05)	-	-	-	-	-	-	1,00

Figura 4 – Resultado da subtração de matrizes

**Procedimento 3** – neste passo, a Inversão da Matriz I–A, Gelson Lezzi e Samuel Hazzan (1999:69 ; 72) também nos auxilia denominando Matriz inversa como:

“Sendo **A** uma matriz quadrada de ordem **n**, dizemos que **A** é **matriz inversa** se existir uma matriz **B** tal que **AB = BA = In**. Se **A** não é inversível, dizemos que **A** é uma matriz singular”, concluindo que “[...] para determinar a inversão de uma matriz quadrada de ordem **n**, temos de obter **n<sup>2</sup>** incógnitas, resolvendo **n** sistemas de **n** equações a **n** incógnitas cada um”. Ou seja, caso a determinante for igual a zero (0), não haverá possibilidade de inverter a Matriz I–A.

Para evitar a restrição do valor da determinante, foi tomado o cuidado de não incluir Índices de Alocação de Recursos nos Centros de Custo Produtivos direcionados a si próprio na ordem de 100%, ou seja, como exemplo no caso do Centro de Custo Lingote, dentro da matriz, na coluna “Lingote” para linha “Lingote”, deverá permanecer



com valor zero (0), pois nesta metodologia, os Centros de Custo Produtivos apenas recebem recursos dos Centros de Custo de Apoio, e, em seguida, repassa-os aos produtos ou serviços.

Para inversão da Matriz I-A utilizou-se de planilha eletrônica Excel, seguindo os seguintes passos: clicou na barra de ferramentas função **fx**, categoria da função – Matemática e Trigonometria, função – **MATRIZ.INVERSO**. Foi informado os valores da Matriz I-A dentro da caixa de texto.

A matriz encontrada foi:

A <sup>-1</sup>	Maint	Oxigen	Vapor	Adm	Rpmp	Lamin	Lingo	R.N.U	Venda
<b>Maint</b>	1,01	0,01	0,00	0,11	-	-	-	-	-
<b>Oxign</b>	0,08	1,08	0,30	0,16	-	-	-	-	-
<b>Vapor</b>	0,07	0,07	1,13	0,14	-	-	-	-	-
<b>ADM</b>	0,06	0,06	0,02	1,13	-	-	-	-	-
<b>Rpmp</b>	0,30	0,30	0,31	0,38	1,00	-	-	-	-
<b>Lamin</b>	0,29	0,29	0,30	0,27	-	1,00	-	-	-
<b>Lingo</b>	0,30	0,30	0,30	0,32	-	-	1,00	-	-
<b>R.N.U.</b>	0,11	0,06	0,07	0,03	-	-	-	1,00	-
<b>Venda</b>	0,00	0,05	0,01	0,01	-	-	-	-	1,00

Figura 5 – Matriz inversa

**Procedimento 4** - De posse da matriz inversa, foi multiplicado a Matriz  $A^{-1}$  pela matriz “B”, que são os centros de custos, utilizando a função de **MATRIZ.MULTI** - multiplicação de matrizes da Planilha do Excel:

<b>B</b>	<b>TOTAL</b>	<b>FIXO</b>	<b>VARIÁVEL</b>
<b>Maint</b>	5.000	2.500	2.500
<b>Oxigen</b>	20.000	12.000	8.000
<b>Vapor</b>	16.000	9.600	6.400
<b>Adm</b>	3.000	1.800	1.200
<b>Rpmp</b>	85.000	51.000	34.000
<b>Lamin</b>	120.000	72.000	48.000
<b>Lingo</b>	110.000	66.000	44.000
<b>R.N.U.</b>	-	-	-
<b>Venda</b>	10.000	6.000	4.000
	369.000	221.400	147.600

Figura 6 – Matriz multiplicação

Com a função da Matriz Multiplicação aberta, os valores de Matriz1, foi o intervalo de valores da Matriz Inversa  $A^{-1}$ , e Matriz2 foi o intervalo de valores da Matriz de Valores - “B” - dos Centros de Custo.

Esta fórmula foi inserida no formato matricial. Para isso, foi primeiramente grifado o intervalo de 9 células no Excel para receber os valores. Após inserir os valores na Matriz1 e Matriz2, foi clicado nas teclas Ctrl + Alt + Enter simultaneamente. Seu resultado foi:

C	\$
Maint	5.515
Oxigen	27.192
Vapor	20.167
Adm	5.150
Rpmp	<b>98.498</b>
Lamin	<b>132.983</b>
Lingo	<b>123.240</b>
R.N.U.	<b>2.919</b>
Venda	<b>1.360</b>
<b>TOTAL</b>	<b>359.000</b>

Figura 7 – Matriz “C”

Na matriz “C”, que é o resultado da multiplicação da matriz “B” com a matriz  $A^{-1}$ , nota-se que os valores dos Centros de Custo de Apoio acumularam nos Centros de Custo de Produção, assim sendo, todos os recursos foram distribuídos de forma recíproca e acumulados aos setores produtivos simultaneamente.

De posse da matriz “C”, foi encontrado os valores dos produtos e serviços gerados pelos centros de custo, bastando apenas dividir o custo total pela quantidade de produtos ou serviços deste centro de custo, onde se chegou a seguinte tabela :

	<b>Valor Agregado</b>	<b>Valor Inicial</b>	<b>Valor Total</b>	<b>Unidade</b>	<b>Quantidade</b>	<b>\$ / Unidade</b>
<b>Maint</b>	<b>515</b>	<b>5.000</b>	<b>5.515</b>	Horas	520	10,61
<b>Oxigen</b>	<b>7.192</b>	<b>20.000</b>	<b>27.192</b>	m <sup>3</sup>	3.600	7,55
<b>Vapor</b>	<b>4.167</b>	<b>16.000</b>	<b>20.167</b>	Ton	260.000	0,08
<b>Adm</b>	<b>2.150</b>	<b>3.000</b>	<b>5.150</b>	Horas	300	17,17
<b>Rpmp</b>	<b>13.498</b>	<b>85.000</b>	<b>98.498</b>	Ton. Ferro	10.000	9,85
<b>Lamin</b>	<b>12.983</b>	<b>120.000</b>	<b>132.983</b>	Ton. Aço	450	295,52
<b>Lingo</b>	<b>13.240</b>	<b>110.000</b>	<b>123.240</b>	Ton. Aço	450	273,87
<b>R.N.U.</b>	<b>2.919</b>	-	<b>2.919</b>	Ton. Aço	450	6,49
<b>Venda</b>	<b>1.360</b>	-	<b>1.360</b>	Ton. Aço	450	3,02
	<b>58.025</b>	<b>359.000</b>	<b>359.000</b>			

Figura 8 – Valores de produtos e serviços dos centros de custo de apoio

A proposta de terceirizar os serviços de produção de oxigênio torna-se favorável, em razão de que pela terceirização o valor a ser pago será de R\$ 6,00/m<sup>3</sup>. Comparando-se, então, o custo de produzir internamente de R\$ 10,61 com o de terceirização, de R\$ 6,00/m<sup>3</sup>, conclui-se pela viabilidade da terceirização.

Mas numa análise mais detalhada, percebeu-se na matriz “B” de valores, um acúmulo percentual de custos fixos. Investigado tal fato, descobriu-se que são provenientes de seguros, depreciação, etc., que no caso da terceirização, não seriam anulados das planilhas de custo.

Utilizando o método matricial em questão, multiplicou-se a coluna de custos variáveis da Matriz “B” pela matriz inversa  $A^{-1}$ , chegando-se a uma nova tabela de valores:

Variável	Valor Agregado	Valor Inicial	Valor Total	Unidade	Quantidade	\$/ Unidade
Maint	209	2.500	2.709	Horas	520	5,21
Oxigen	2.915	8.000	10.915	m <sup>3</sup>	3.600	3,03
Vapor	1.700	6.400	8.100	Ton	260.000	0,03
Adm	890	1.200	2.090	Horas	300	6,97
Rpmp	5.549	34.000	39.549	Ton. Ferro	10.000	3,95
Lamin	5.340	48.000	53.340	Ton. Aço	450	118,53
Lingo	5.444	44.000	49.444	Ton. Aço	450	109,88
R.N.U.	762	-	762	Ton. Aço	450	1,69
Venda	1.005	-	1.005	Ton. Aço	450	2,23
	<b>23.815</b>	<b>144.100</b>	<b>144.100</b>			

Figura 9 – Nova composição de valores de produtos e serviços

Com base na mensuração efetuada, o Gerente de Custos apresentou a seguinte planilha:

<b>Componentes avaliados</b>	<b>Custo da Produção Interna</b>	<b>Custo da produção terceirizada</b>
Custo fixo	\$ 5,21	\$ 5,21
m <sup>3</sup> de Oxigênio	\$ 5,40	\$ 6,00
<b>Custo total</b>	<b>\$10,61</b>	<b>\$11,21</b>

Figura 10 – Custo de produção de oxigênio: Interno versus Terceirização

Por esta análise conclui-se que mesmo terceirizando a produção de oxigênio por um valor de R\$ 6,00/m<sup>3</sup>, este ainda será maior que o custo da produção interna, pois, somarão os R\$ 6,00/m<sup>3</sup> ofertados mais os R\$ 5,21/m<sup>3</sup> de custos fixos que não serão eliminados, totalizando R\$ 11,21/m<sup>3</sup>. Para uma possível diminuição de custos de produção de oxigênio, precisaríamos contratar uma produção de oxigênio por um valor inferior à R\$ 5,40/m<sup>3</sup>, ou no caso de contratar à R\$ 6,00/m<sup>3</sup>, realizar uma campanha de redução nos custos fixos de modo a chegar à um valor total menor que R\$ 10,61.

## 7 Conclusões do estudo

O presente trabalho apresentou evidências de que o uso de uma metodologia quantitativa, no caso álgebra matricial, permite delinear formas de controle de gestão.

No presente estudo, o aspecto de avaliação e mensuração de custos pelo método de alocação recíproca, com uso do software Microsoft Excel, constituiu um exemplo de construção de algoritmo que possibilitou ao gestor (diretor industrial) avaliar a conveniência ou não de produzir oxigênio. Outras conclusões, em suma, podem ser assim comentadas:

1-) Autossuficiência: introduziu o conceito de autossuficiência departamental, visto que indica parâmetros para a formação do preço de venda;

2-) Formação de custos: indicou valores departamentais para formação de custo de produtos e serviços;

3-) Grau de utilização de recursos; permitiu conhecer a frequência e o grau de utilização de recursos entre departamentos;

4-) Parametrização de métodos: permitiu a parametrização de métodos, fornecendo custo por produtos, serviços, processos, atividades;

5-) Base de dados: possibilitou a formação de base de dados para inúmeras análises de custo;

6-) Tomada de decisão: a construção do algoritmo para alocação de custos recíprocos facilitou o fornecimento de informações relevantes para o gestor decidir sobre a viabilidade de produzir ou comprar um insumo produzido por um departamento de serviço, sob o contexto de reciprocidade de custos entre os diversos setores de serviços e de produção.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Roberto Alexandre Elias; VI Congresso Brasileiro de Custos; **O Método Recíproco de alocação de Custos**: Um estudo de caso; São Paulo-SP; 1998.

CERVO, Amado Luiz e BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall,2002.

EZZI, Gelson; HAZZAN, Samuel. **Fundamentos da Matemática Elementar**-volume 4; São Paulo, Editora Atual: 6° edição, 1998.

GUAITOLI, Alexandra; CONSOLI, Marcelo Henrique; Enanpad 2000. **Modelo Matricial de Insumo Produto**: Uma contribuição ao processo de planejamento e decisão empresarial. Florianópolis/SC, 2000.

IUDICIBU, Sérgio. **Análise de Custos**. São Paulo: Editora Atlas, 1988.

MANFRIM, Luís Fernando; REZENDE, José Aurélio M.; CONSOLI, Marcelo...Henrique. **Custeio por Absorção pelo Método de Alocação não Recíproco versus.Alocação Recíproca**: a procura de critérios justo e equitativo. VIII Congresso Brasileiro de Custos: A Controladoria no Novo Contexto Organizacional; São Leopoldo/RS: Universidade do Vale dos Sinos (UNISINOS), 2001.

YOSHITAKE, Mariano. **Teoria do Controle de Gestão**. São Paulo: Ibradem, 2000.

# AMENAZAS Y POLÍTICAS DE SEGURIDAD EN GUATEMALA

Edgardo Torres López<sup>26</sup>

## 1 ARTÍCULOS REVISADOS

1.1 EL CASO GUATEMALA (PÁG. 121 DEL LIBRO “CONCEPTO Y LAS RELACIONES MULTILATERALES DE SEGURIDAD Y DEFENSA EN EL CONTEXTO DE UNASUR”<sup>27</sup>) ESCRITO POR DON GABRIEL AGUILERA PERALTA, MINISTRO DE ASUNTOS EXTERIORES DE GUATEMALA Y ACTIVO INTEGRANTE DE IRIPAZ. EL ARTÍCULO ANALIZA LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD CIUDADANA DE SU PAÍS

El autor narra la situación de dependencia y extrema pobreza en la historia de Guatemala, los sucesivos golpes de estado; la violencia constante en la lucha por el poder. Indica que en la década del 70 se inició una tendencia entre oficiales medios egresados del CAEM de Perú, en la época de la revolución militar del General Velasco Alvarado, sensible a los cambios sociales y al nacionalismo progresista; lo que influyó en su país.

Indica que 2 son las manifestaciones de inseguridad en su país: El pandillerismo juvenil, las llamadas “Maras” y el narcotráfico con actividades colaterales o vinculadas como el tráfico de personas y de armas.

A raíz de ello Guatemala se ha tornado en uno de los países con más altas tasas de criminalidad a nivel mundial (exceptuando

---

<sup>26</sup> Participante de la Maestría de Desarrollo y Defensa Nacional del CAEN.

<sup>27</sup> ALDA MEJIAS, Sonia y GOMEZ, Verónica, *El concepto y las relaciones multilaterales de Seguridad y Defensa en el contexto de la UNASUR*, Madrid: IUGM, 2012 [http://iugm.es/uploads/tx\\_iugm/UNASUR.pdf](http://iugm.es/uploads/tx_iugm/UNASUR.pdf).



países en guerra) con una tasa de 48 homicidios por 100,000 habitantes para el año 2008.

Debido a esa realidad, Guatemala y otros estados de centro América, están recurriendo crecientemente a emplear las fuerzas armadas en funciones de combate al crimen; en contraposición al principio de separación de los ejércitos de la seguridad interna y su limitación a la defensa nacional.

En Guatemala, como en otros Estados por la gran capacidad organizativa, financiera y armada del crimen organizado, que inclusive llega a ocupar espacios territoriales, recurren a todos los recursos que disponen para recuperar la seguridad y por ello llaman a los ejércitos ya sea para cooperar con las policías o para asumir directamente la llamada “guerra contra las drogas”.

## 1.2. “POLÍTICA DE DROGAS EN GUATEMALA: NUEVOS DISCURSOS PARA LAS MISMAS PRÁCTICAS” DE JAVIER MONTERROSO, EN EL ANUARIO DE 2014, SEGURIDAD REGIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE; pág. 201.<sup>28</sup>

El artículo se refiere al aparente discurso innovador el general retirado Otto Pérez Molina, elegido presidente de Guatemala para el periodo 2012-2015. En febrero de 2012, a pocos meses de haber iniciado su gobierno, Pérez Molina lanza la idea de legalizar las drogas como una alternativa al problema; tanto conservadores como progresistas fueron tomados por sorpresa.

No obstante las declaraciones a favor de la legalización de las drogas reiteradas nacional e internacionalmente en un foro regional y otro de la OEA los años e 2012 y 2013, Pérez Molina no elaboró una propuesta concreta para legalizar las drogas nacional o regionalmente; en realidad se indica que sus declaraciones se trataban de una cortina de humo, para ocultar casos de corrupción.

De otro lado las estadísticas proporcionadas por las agencias del sistema de combate a las drogas muestran que durante el gobierno de Pérez Molina aumentaron la criminalización y persecución del delito de posesión de droga para el consumo; lo que

---

<sup>28</sup> *Anuario 2014 Seguridad Regional en América Latina y el Caribe* <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/la-seguridad/07600/2014.pdf>

se indica fue una clara contradicción con su propuesta de legalización.

### 1.3 “GUATEMALA. ANTICIPACIÓN A LA VIOLENCIA, MÁS ALLÁ DE LA PREVISIÓN EN ESCENARIOS DE CRIMEN ORGANIZADO Y NARCOTRÁFICO” DE MARCO CASTILLO; EN LA PUBLICACIÓN ¿A DÓNDE VAMOS? DIRIGIDA POR CARLOS BASOMBRÍO.<sup>29</sup>

Se indica que el panorama en Guatemala es bastante difícil, con amenazas de volver a un proceso de militarización como en los años ochenta; lo que concuerda con el artículo de Gabriel Aguilera Peralta.

El autor propone un modelo de anticipación a la violencia, más allá de la prevención. Indica que el modelo de la prevención ha sido superado ante la complejidad del contexto en el que estamos interactuando y de la multi dimensionalidad de la violencia.

La anticipación o prospectiva de la violencia, ha sido diseñada como una estrategia de acción metodológica prospectiva. Pretende reducir el riesgo de violencia combinando técnicas de análisis e inteligencia social: colectiva-comunitaria, es decir, no centralizada o regulada por un órgano jurisdiccional, para establecer medidas sobre la base de la alteridad de actuación.

Considera que es necesario que los procesos de anticipación desarrollen, valoren y gestionen estrategias y escenarios que visualicen y analicen la “amenaza violenta manifiesta en el delito”, particularmente en los que los jóvenes podrían estar participando. Indica que los jóvenes, por su facilidad para ser vulnerados por el delito, van construyendo un comportamiento autodestructivo o hetero destructivo. Este factor o elemento puede derivar en daño individual y colectivo, como es el caso de las maras o pandillas y demanda de la comunidad una responsabilidad social para evitar que el daño se desarrolle.

---

<sup>29</sup> BASOMBRIO, Carlos, *A donde vamos? Análisis de políticas públicas de seguridad ciudadana en América Latina*, [http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/Basombrio\\_A\\_Donde\\_Vamos\\_2013.pdf](http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/Basombrio_A_Donde_Vamos_2013.pdf)

**2 COMENTARIO AL CRIMEN ORGANIZADO, EL NARCOTRÁFICO Y LA VIOLENCIA DE LOS MARAS, AL NO PREVALECER EL IMPERIO DE LA LEY, LES CONVIENE LA EXISTENCIA DE UN ESTADO DÉBIL PARA ACTUAR CON IMPUNIDAD Y REALIZAR ACTIVIDADES ILEGALES SIN RESTRICCIÓN ALGUNA. DICHAS MANIFESTACIONES NO TIENEN COMO PRINCIPAL OBJETIVO LA TOMA DEL PODER POLÍTICO, SINO UNA VIDA REBELDE, MEDRAR CON EL CRIMEN, Y ALCANZAR EN FORMA MAL HABIDA LA SOBREVIVENCIA, O LA RIQUEZA**

Aguilera y Monterroso en gran parte coinciden en el diagnóstico de la situación de inseguridad de Guatemala; en las contradicciones ideológicas, en la debilidad institucional y la extrema pobreza; sin embargo Marco Castillo, va más allá y propone un nuevo modelo de anticipación contra la violencia.

Esta propuesta es importante. Castillo considera que lo que se debe hacer para revertir o aminorar el flagelo, es realizar un trabajo anticipatorio integral. Para enfrentar la inseguridad, no solo se requiere la participación de las fuerzas del orden sino de todo el Estado, las organizaciones económicas, sociales y políticas; de todos y cada uno de los ciudadanos.

La situación de inseguridad y crimen en los países de América Latina no puede revertirse con medidas represivas, o preventivas aisladas; sino conforme indica Marco Castillo, con medidas anticipatorias, que brinden respuesta efectiva y contundente a la dimensión multicausal de la violencia.

Se requiere la participación de toda la sociedad y el Estado, para promover la paz; fomentando valores, educación, emprendimiento laboral, investigación, ciencia y tecnología. Asimismo la cooperación internacional; que los países centroamericanos fortalezcan su integración, económica y comercial, logrando el desarrollo con las ventajas competitivas y comparativas que poseen, caso del comercio marítimo mundial que pide otros canales interoceánicos.

Considero que el análisis con sesgo ideológico, limita el análisis integral y objetivo del problema de la violencia; que no solo se puede atribuir como responsabilidad al Estado o al sector pudiente de la sociedad; sino a los padres y madres de familias; a todas las personas. Conforme enseña UNESCO, es en el corazón humano,

dónde se gesta la violencia; y es en el corazón humano, dónde puede gestarse la paz.

Javier Monterroso, no analiza en forma suficiente el tema de la corrupción en el caso del ex presidente de Guatemala Otto Pérez Molina que tuvo que renunciar a la presidencia por la presión política de la población a finales del año 2015 (<http://gestion.pe/politica/otto-perez-molina-general-caido-guatemala-2141804>)

En las lecturas sobre el caso Guatemala, Marco Castillo profundiza en el carácter multi causal que explica la situación de violencia y la necesidad de poner en práctica un concepto de seguridad cooperativa entre todos los Estados de Centro América y Latinoamérica.

Guatemala ubicada en Centro América, es parte de uno de los procesos de integración regional más antiguos del mundo. Ha logrado superar procesos de guerras internas, y vencerá al crimen organizado y la anarquía de la delincuencia común de los maras y otras pandillas; con estrategias públicas, con democracia participativa, desarrollo, mentalidad positiva y bien común.

Una alternativa sería utilizar estrategias de inteligencia, desarrollo y defensa nacional, en coordinación con todos los países de la región.

Sería necesario que los gobiernos, las fuerzas armadas y fuerzas policiales, con la participación de la civilidad, se fijan objetivos y metas, (que involucran múltiples aspectos, no solo represivos) para lograr disminuir el crimen organizado y la delincuencia común; se requiere que funcionen bien los organismos constitucionales y supranacionales, y que se liberen los motores de progreso, paz y libertad para la región.

Rutas orientadoras, conforme indican los estudiosos del tema, para la solución del problema, son las siguientes: Reforma del estado; educación en valores ciencia y tecnología; emprendimiento laboral, justicia efectiva y restaurativa; integración y democracia participativa y equitativa.

En relación a la justicia restaurativa, existen ejemplos claros en Brasil, en Argentina y en Perú, de cómo se ha logrado rescatar a jóvenes de la delincuencia y del crimen organizado.

El Estado y la sociedad deben anticiparse en décadas a la violencia y al crimen organizado. Ello se puede lograr, protegiendo, educando, y brindando oportunidades legales a la niñez y juventud.

El Estado y la sociedad pueden colaborar bastante; pero los principales responsables, son los padres de familia. Es en la familia, donde se va labrando el presente y el futuro de la niñez; es en la familia, dónde se puede vacunar a los niños, para que en el futuro no sigan los pasos de la drogadicción, la violencia, el crimen organizado y cualquier otra amenaza que atente contra su dignidad, paz, libertad, y seguridad.

Y qué hacer en el caso de niños de familias inexistentes o destruidas. Aquí el Estado tiene que dar una respuesta efectiva: Impulsar la reconstitución de nuevas familias; facilitar los casos de adopción; fortalecer los albergues; proteger en forma efectiva a la niñez abandonada.

Finalmente considero que no se puede reducir el análisis de la inseguridad y la violencia, a un asunto de ideologías políticas o de análisis de la pobreza. La violencia y el crimen, existe en mayor o menor medidas en todas las clases sociales, denominadas pobres, o ricas.

Es evidente, que la violencia se hace más notoria, en algunos barrios y sectores pobres, como en la provincia de Callao en Perú, que las estadísticas informan que existen más de 40,000 jóvenes desocupados, que no estudian, ni trabajan. Ese es un verdadero caldo de cultivo para el crimen y la violencia; hecho que ocurre en diversos países de América Latina. Consiguientemente, la alternativa, no es solo decretar el estado de emergencia y la salida del ejército a las calles, como algunas autoridades y ciudadanos exigen. La alternativa es censar a esos jóvenes, ubicarlos y brindarles la oportunidad de estudiar y trabajar. No dejar que el crimen los reclute; sino que el Estado y la sociedad, los gane para el bien común.



**Instituto Memória**

Centro de Estudos da Contemporaneidade

[www.institutomemoria.com.br](http://www.institutomemoria.com.br)

## **CONSELHO CIENTÍFICO-EDITORIAL**

PROF. DR. CARLOS ROBERTO ANTUNES DOS SANTOS (In Memoriam – Presidente de Honra). Pós-Doutorado em História da América Latina pela Universidade de Paris III, França. Doutor em História pela Universidade de Paris X - Nanterre, França, Mestre em História do Brasil pela UFPR - Universidade Federal do Paraná, Professor da UFPR - Universidade Federal do Paraná. Reitor da UFPR - Universidade Federal do Paraná, (1998/2002). Membro do Conselho Nacional de Educação (2003/2004) e do Conselho Superior da CAPES (2003/2004).

-----

### **PROFA. DRA. ALICE FÁTIMA MARTINS.**

Doutorado em Sociologia pela Universidade de Brasília (2004). Mestrado em Educação - área de Magistério: Formação e Trabalho Pedagógico, pela Universidade de Brasília (1997). Licenciatura em Educação Artística, habilitação em Artes Visuais, pela Universidade de Brasília (1983). Atualmente é Professor Adjunto II na Faculdade de Artes Visuais da Universidade Federal de Goiás, onde coordena o Curso de Pós-Graduação em Cultura Visual.

### **PROF. DR. DOMINGO CÉSAR MANUEL IGHINA.**

Doutorado em Letras Modernas pela Universidade Nacional de Córdoba (UNC-Argentina). Diretor da Escola de Letras da Faculdade de Filosofia e Humanidades da Universidade Nacional de Córdoba. Professor da cátedra de Pensamento latino-americano da Escola de Letras da Universidade Nacional de Córdoba. Membro do Conselho Editorial da Revista Silabário.

### **PROF. DR. DEMETRIUS NICHELE MACEI.**

Pós-doutor pelo Departamento de Direito Econômico, Financeiro e Tributário da Faculdade de Direito da USP (2015), Doutor em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2012), Mestre em Direito Econômico e Social (2004) e Especialista em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2000), Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (1994). Professor de Direito Tributário da graduação, especialização e mestrado da Faculdade de Direito Curitiba (UNICURITIBA). Professor convidado no *Curso de Posgrado en Derecho Tributario* na *Universidad Austral de Buenos Aires/Argentina* e ex-professor da Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (2006-2007) e da PUC/PR (2000-2006/2011-2013). Ocupou os cargos de Diretor e Gerente Jurídico em empresas de grande porte na área de Auditoria e Indústria alimentícia no Brasil e no Exterior. Realizou Curso de Extensão em Direito Norte-Americano pela *Fordham University*, em Nova Iorque/EUA (2010). Publicou os livros "Tributação do Ato Cooperativo" e "A Verdade Material no Direito Tributário". Participa do Conselho Temático de Assuntos Tributários da Federação das Indústrias do Paraná (FIEP), é associado do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), é membro efetivo do Conselho Fiscal de Três Companhias listadas na BOVESPA e ainda é membro titular do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) do Ministério da Fazenda.

**PROF. DR. EDUARDO BIACCHI GOMES.**

Pós-Doutor em estudos culturais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, com estudos realizados na Universidade Barcelona, Faculdade de Dret. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professor-pesquisador em Direito da Integração e Direito Internacional da UniBrasil, Graduação e Pós-Graduação (Especialização e Mestrado). Membro do Grupo Pátrias, UniBrasil, vinculado ao Cnpq. Professor de Direito Internacional da PUCPR, Consultor do MERCOSUL para a livre Circulação de Trabalhadores (2005/2006). Foi Editor Chefe da Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, vinculado ao Programa de Mestrado em Direito das Faculdades Integradas do Brasil, Qualis B1, desde a sua fundação e atualmente exerce as funções de Editor Adjunto.

**PROFA. DRA. ELAINE RODRIGUES.**

Doutorado em História e Sociedade pela Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita Filho (2002). Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Maringá (1994). Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual de Maringá (1987). Atualmente é professora Adjunta do departamento de Fundamentos da Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá.

**PROF. DR. FERNANDO ARAUJO.**

Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutor (em 1998) em Ciências Jurídico-Econômicas, Mestre (em 1990) em Ciências Histórico-Jurídicas, Licenciado em Direito (em 1982). É atualmente docente no Curso de Licenciatura e no Curso de Mestrado e Doutoramento.

**PROF. DR. FERNANDO KNOERR.**

Doutor, Mestre em Direito do Estado e Bacharel pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). É Professor do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA, Professor de Direito Administrativo da Escola da Magistratura do Paraná e da Fundação Escola do Ministério Público do Paraná. Foi Professor da Universidade Federal do Paraná, Coordenador do Escritório de Prática Jurídica do Curso de Direito e Vice-Procurador-Geral da mesma Universidade. É Membro do Instituto Brasileiro de Direito Administrativo, do Instituto Paranaense de Direito Administrativo, do Instituto Catarinense de Estudos Jurídicos, do Instituto Paranaense de Direito Eleitoral e do Instituto dos Advogados do Paraná. É Professor Benemérito da Faculdade de Direito UNIFOZ e Patrono Acadêmico do Instituto Brasileiro de Direito Político.

**PROFA. DRA. GISELA MARIA BESTER.**

Possui graduação em Direito pela Universidade de Ijuí (1991), Mestrado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (1996), na Linha de Pesquisa Instituições Jurídico-Políticas, e Doutorado em Direito (2002) pela Universidade Federal de Santa Catarina - Área de Concentração Direito, Estado e Sociedade, na Linha de Pesquisa Constituição, Cidadania e Direitos Humanos -, com um ano de pesquisas desenvolvidas na Universidad Complutense de Madrid e na Università degli Studi di Roma La Sapienza (modalidade Doutorado Sanduíche, 1999). É pós-doutoranda em Direito Público na Universidade de Lisboa. Membro da Associação Brasileira de Direito Processual Constitucional. É associada ao CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito e avaliadora de artigos científicos para seus eventos. Ex-pesquisadora do CNPq e Conselheira Titular do Ministério da Justiça (2008-2012), no CNPCP - Conselho Nacional de Política

Criminal e Penitenciária. Associada ao NELB - Núcleo de Estudantes Luso-Brasileiros da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

#### **PROF. DR. GUIDO RODRÍGUEZ ALCALÁ.**

Doutorado em Filosofia, na Diusburg Universität (1983), com bolsa da Konrad Adenauer Stiftung. Mestre em Literatura, na Ohio University e The University of New México, com bolsa de estudos da Fulbright-Hays Scholarship. Graduado em Direito pela Universidade Católica de Assunção (Paraguai). Autor de numerosos livros de poesia, narrativa e ensaio, tendo já sido publicado no Brasil a novela Caballero (tchê!, 1994) e o ensaio Ideologia Autoritária (Funag, 2005).

#### **PROF. DR. ILTON GARCIA DA COSTA.**

Possui doutorado em Direito pela PUC-SP Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2010), Pós Doutorado em Direito pela Universidade de Coimbra - Portugal (em andamento) mestrado em Direito pela PUC-SP (2002), mestrado em Administração pelo Centro Universitário Ibero Americano UNIBERO (2001) graduação em Direito pela Universidade Paulista UNIP (1996), graduação em Matemática pela Universidade Guarulhos UNG (1981), Especialização em Administração Financeira pela Alvares Pentead, Especialização em Mercados Futuros pela BMF - USP, Especialização em Formação Profissional na Alemanha. Avaliador de curso e institucional pelo INEP MEC. Atualmente é advogado responsável - Segpraxis Advocacia, professor da Universidade Estadual do Norte do Paraná UENP no mestrado e graduação. Foi Diretor Superintendente de Planejamento e Controles do Banco Antonio de Queiroz e Banco Crefisul, Membro do Conselho Fiscal e Diretor do Curso de Direito da Universidade Ibirapuera UNIB, Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Anchieta de SBC. Atualmente é Vice Presidente da Comissão de Ensino Jurídico, Vice Presidente da Comissão de Estágio (triênio 2013 a 2015) e membro efetivo da Comissão de Direito e Liberdade Religiosa da OAB-SP todas estaduais. Tem experiência na área de Direito atuando principalmente nos seguintes temas: direito, educação, ensino, direito Constitucional, direito Administrativo, direito do Trabalho, direito Empresarial, administração, finanças, seguros, gestão e avaliação.

#### **PROFA. DRA. JALUSA PRESTES ABAIDE.**

Pós-Doutorado na Université de Saint Esprit de Kaslik, Líbano (2006). Doutora em Direito pela Universidade de Barcelona, Espanha (2000). Mestrado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (1990). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (1985). É professora adjunta da Universidade Federal de Santa Maria. Integra o Conselho Editorial da Revista Brasileira de Direito Ambiental.

#### **PROF. DR. LAFAYETTE POZZOLI.**

Professor. Advogado. Professor no UNIVEM e Professor na PUC/SP. Chefe de Gabinete na PUC/SP. Coordenador do Mestrado em Direito no UNIVEM. Possui graduação (1986), Mestrado (1994) e Doutorado (1999) em Filosofia do Direito pela PUC/SP. Pós-Doutorado pela Universidade "La Sapienza", Roma (2002). Membro do Conselho Editorial da Revista EM TEMPO (UNIVEM) e da Revista de Direito Brasileira - RDBras, do CONPEDI. Membro da Comissão de Ensino Jurídico da OAB/SP. Sócio fundador da AJUCASP. Avaliador para cursos de direito ? INEP/MEC. Foi membro do Tribunal de Ética - TED-1 e da Comissão da Pessoa com Deficiência da OAB/SP. Sócio efetivo do IASP - Instituto dos Advogados de São Paulo.



**PROF. DR. LUC CAPDEVILA.**

Pós-Doutorado, Professor Titular da Universidade de Rennes 2 (França), em História Contemporânea e História da América Latina e Diretor do Mestrado de História das Relações Internacionais. Membro do Conselho Científico da Universidade de Rennes 2 e do Conselho Editorial de várias revistas científicas (CLIO Histoire, Femmes, Sociétés; Nuevo Mundo Mundos Nuevos; Diálogos; Takwa). Especialista em História Cultural sobre conflitos sociais contemporâneos, dirige atualmente um programa de investigação multidisciplinar sobre a Guerra do Chaco.

**PROF. DR. LUIZ EDUARDO GUNTHER.**

Professor do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Graduado em História pela Universidade Federal do Paraná. Leciona em cursos da Graduação do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Desembargador Federal do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, TRT-PR, Brasil.

**PROF. DR. LUIZ FELIPE VIEL MOREIRA.**

Pós-Doutorado pela Universidade Nacional de Córdoba, U.N.C., Argentina. Doutor em História Social pela Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Mestre em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Brasil. Professor Associado do Departamento de História e do Programa de Pós-graduação em História da Universidade Estadual de Maringá, UEM, Brasil, com pesquisas em História da América Latina.

**PROF. DR. MATEUS BERTONCINI.**

Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Doutor e Mestre em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná. Professor do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Leciona Direito Administrativo e Processo Administrativo em cursos de graduação e pós-graduação na Faculdade de Direito de Curitiba e na Fundação Escola do Ministério Público do Estado do Paraná. É autor de obras e artigos jurídicos. É líder do grupo de pesquisa Ética, Direitos Fundamentais e Responsabilidade Social. Atualmente, vem desenvolvendo pesquisa nas áreas de Direitos Fundamentais, Princípios Constitucionais da Ordem Econômica e Responsabilidade Social Empresarial. Procurador de Justiça no Paraná.

**PROF. DR. MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE.**

Possui mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998) e doutorado em Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, La Sapienza (2001), revalidado pela UFSC e é Pós-Doutor na Università degli Studi di Roma II, Tor Vergata. É coordenador - Curso de Espec. em Dir. do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Presidente do INSTITUTO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS (IBCJS). Vice-Presidente do INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL CESARINO JÚNIOR. Ex-Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná, Membro de Comissões da Ordem dos Advogados do Brasil - Paraná, Professor Adjunto da Universidade Federal de Santa Catarina, Membro do Centro de Letras do Paraná, Professor do UNINTER. Diretor do Departamento de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados do Paraná. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Internacional.

**PROF. DR. OCTAVIO CAMPOS FISCHER.**

Graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná (1993). Desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (Desde julho de 2013) Mestre em Direito Tributário pela Universidade Federal do Paraná (1999) Doutor em Direito Tributário pela Universidade Federal do Paraná (2002). É professor de Direito Tributário do Mestrado, da Especialização e da Graduação nas Faculdades Integradas do Brasil (Unibrasil). Foi professor colaborador do programa de mestrado em direito do Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP/DF) em 2012 e 2013. Foi Vice-Coordenador do Programa de Mestrado em Direito da UniBrasil (2010-2011). Foi Conselheiro Titular da 7ª Câmara do 1º Conselho de Contribuintes do Ministério da Fazenda, atual Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - Carf (2003-2005). Foi Conselheiro Estadual da OAB/PR. Foi Presidente do Instituto de Direito Tributário do Paraná/PR até junho de 2013.

**PROF. DR. PAULO ROBERTO CIMÓ QUEIROZ.**

Doutorado em História Econômica pela Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Mestre em História pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Brasil. Professor da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, UFMS, Brasil.

**PROF. DR. PAULO OPUSZKA.**

É Bacharel em Direito (2000) pelo Centro Universitário Curitiba. Mestre em Direito (2006) e Doutor em Direito (2010) pela Universidade Federal do Paraná. É Professor de Direito e Processo do Trabalho da Universidade Federal de Santa Maria. É Professor Convidado do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba. Foi Professor de Direito Econômico na Escola da Magistratura Federal do Paraná. Professor convidado da Especialização em Direito do Trabalho, Processo e Mercado do Centro de Estudos Jurídicos do Paraná. É professor licenciado de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade Campo Real de Guarapuava/PR. Superintendente do Instituto Municipal de Administração Pública do Município de Curitiba de 2013-2015

**PROF. DR. RENÉ ARIEL DOTTI.**

Doutor em Direito pela UFPR. Professor titular de Direito Penal da UFPR. Professor de Direito Processual Penal no curso de pós-graduação da Universidade Federal do Paraná. Vice-Presidente do Comitê Científico da Associação Internacional de Direito Penal. Presidente Honorário do Grupo Brasileiro da Associação Internacional de Direito Penal (AIDP – Brasil). Presidente da Comissão Nacional de Defesa da República e da Democracia do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Presidente de Honra para o Brasil do Instituto Panamericano de Política Criminal – IPAN. Membro da Sociedade Mexicana de Criminologia. Co-autor do anteprojeto de reforma da Parte Geral do Código Penal (Lei n.º 7.209, de 11.07.1984). Co-autor do anteprojeto da Lei de Execução Penal do Brasil (Lei n.º 7.210, de 11.07.1984). Relator do anteprojeto de nova lei de imprensa (Comissão da Ordem dos Advogados do Brasil. Publicado no Diário do Congresso Nacional, n.º 103, seção II, de 14.08.1991). Membro da Comissão de Reforma da Parte Especial do Código Penal (Portaria n.º 581, de 10.12.1992, do Ministro da Justiça). Membro da Comissão instituída pela Escola Nacional da Magistratura para a reforma do Código de Processo Penal. Membro da Comissão instituída pelo Ministro da Justiça para promover estudos e propor soluções com vista à simplificação da Lei de Execução Penal. Ex-membro do Conselho Diretor do Instituto Latino-americano das Nações Unidas para Prevenção do Delito e Tratamento do Delinquente. Ex-

Presidente do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. Ex-Magistrado do Tribunal Regional Eleitoral do Paraná. Ex-Secretário de Estado da Cultura.

**PROF. DR. SERGIO ODILON NADALIN.**

Possui graduação em História (Licenciatura) pela Universidade Federal do Paraná (1966), mestrado em História pela Universidade Federal do Paraná (1975) e doutorado em História e Geografia das Populações - Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (1978). Professor do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Paraná, membro da Associação Paranaense de História, da Associação Nacional de História, da Asociación Latinoamericana de Población, da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, da Societe de Demographie Historique e da Union Internationale pour Etude Scientifique de la Population. Pesquisador cadastrado no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) desde 1979 e membro fundador do Centro de Documentação e Pesquisa dos Domínios Portugueses (CEDOPE), do Departamento de História da UFPR; Lidera um grupo de pesquisa junto ao CNPq intitulado "Demografia & História".

**PROF. DR. TEÓFILO MARCELO DE ARÊA LEÃO JÚNIOR.**

Vice-coordenador do Mestrado (2013), Professor do Mestrado (2012), Professor da Graduação (1999) e Graduado (1996) no UNIVEM (Centro Universitário "Eurípides Soares da Rocha" de Marília-SP), mestre pela PUC (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo em 2001) e doutor pela ITE (Instituição Toledo de Ensino de Bauru em 2012). Advoga desde 1996.

**PROFA. DRA. VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR.**

Doutora em Direito do Estado e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Especialista em Direito Processual Civil pela PUCCAMP. Coordenadora e Professora do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

**PROF. DR. WAGNER MENEZES.**

Professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP - no programa de graduação e pós-graduação em Direito. Mestre (PUCPR), Doutor (USP), Pós-doutor (UNIVERSIDADE DE PÁDOVA -ITALIA) e Livre-Docente (USP). Realizou pesquisa e estágio junto ao Tribunal Internacional Sobre Direito do Mar - Hamburgo, Alemanha - ITLOS (2007). Atualmente é árbitro do Tribunal do Mercosul (Protocolo de Olivos) - Presidente da ABDI - Academia Brasileira de Direito internacional; Coordenador do Congresso Brasileiro de Direito Internacional; Membro da Sociedade Brasileira de Direito Internacional - Diretor executivo da Sociedade Latino Americana de Direito Internacional (SLADI). Editor-Chefe do Boletim da Sociedade Brasileira de Direito Internacional (Revista jurídica fundada em 1915) e dirige junto a Universidade de São Paulo o Núcleo de Estudos em Tribunais Internacionais - NETI.

ISBN 978-85-5523-094-3



9 788555 230943 >