

**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO
FACULDADE DE DIREITO “LAUDO DE CAMARGO”
MESTRADO EM DIREITO**

MARCELO BRAGHINI

**A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO
INSTRUMENTO DE CIDADANIA: UMA ANÁLISE À LUZ DA TEORIA
DA NOVA EMPRESARIALIDADE E STAKEHOLDERS**

**RIBEIRÃO PRETO - SP
2013**

MARCELO BRAGHINI

**A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
COMO INSTRUMENTO DE CIDADANIA: UMA ANÁLISE À
LUZ DA TEORIA DA NOVA EMPRESARIALIDADE E
STAKEHOLDERS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito
– nível Mestrado, da Universidade de Ribeirão Preto, como
requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Adalberto Simão Filho

**RIBEIRÃO PRETO - SP
2013**

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento
Técnico da Biblioteca Central da UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto -

Braghini, Marcelo, 197 -

B813c A comissão interna de prevenção de acidentes como instrumento de
cidadania: uma análise à luz da teoria da nova empresarialidade e
stakeholders / Marcelo Braghini. - - Ribeirão Preto, 2013.
130 f.

Orientador: Prof. Dr. Adalberto Simão Filho.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Ribeirão Preto -
UNAERP, Direito, Ribeirão Preto, 2013.

1. Direito. 2. Responsabilidade social. I. Título.

CDD 340

Marcelo Braghini

A Comissão de Prevenção de Acidentes como Instrumento de Cidadania: Uma Análise a Luz da Nova Empresarialidade e Stakeholders

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Ribeirão Preto para obtenção do título de Mestre em Direito

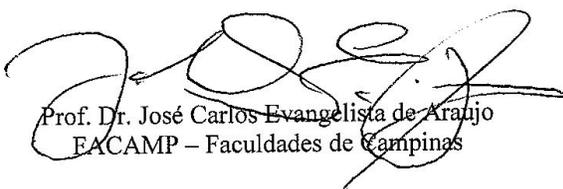
Área de Concentração: Direitos Coletivos e Função Social do Direito

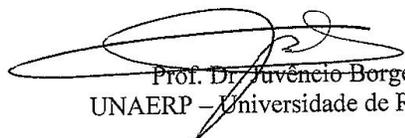
Data da defesa: 29 de novembro de 2013

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Adalberto Simão Filho
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto


Prof. Dr. José Carlos Evangelista de Araújo
FACAMP – Faculdade de Campinas


Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto

Ribeirão Preto - SP
2013

Dedicatória

Dedico este trabalho ao meu irmão, minha namorada, meu pai e minha sempre amada mãe (in memoriam), pessoas determinantes para a sua concretização.

Agradecimentos

Aos colegas de sala pela convivência.

Aos professores pelo conhecimento compartilhado.

RESUMO

A teoria da nova empresarialidade e a teoria dos *stakeholders* admite uma análise diferenciada do sistema de regulação das condutas intersubjetivas, vislumbrando a reaproximação entre a ética e o direito, como forma de garantir o desenvolvimento da empresa de modo sustentável através da solução dos conflitos trabalhistas e previdenciários, a partir da confiança decorrente da nova diretriz fundamentada na responsabilidade social. Indispensável é a atuação ativa dos gestores empresariais e dos trabalhadores, estes representados através da identidade de um movimento social interno que torne possível a legítima implantação de uma estrutura interna de composição de conflitos, alcançada através da remodelação institucional da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), permitindo a um só tempo a efetividade da proteção social com a flexibilização do modelo trabalhista e previdenciário vigente. Além do mais, a intervenção da empresa social se faz necessária para suplantiar a ineficiência do Estado ao garantir os direitos previdenciários básicos, discutindo neste trabalho a possibilidade da criação de um fundo social para a antecipação dos benefícios acidentários, ante a negativa da perícia realizada pelo INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) e a readaptação do empregado através de uma conduta proativa e voluntária da empresa social. Como forma de compensação, discute-se a possibilidade de redução dos tributos vinculados ao número de acidentes do trabalho apresentados, tendo em vista o sistema de tarifação individual do FAP (Fator Acidentário de Prevenção). Por fim, com a remodelação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), feita com vistas à ampliação das suas atribuições institucionais, será discutido um sistema alternativo de solução das controvérsias trabalhistas e previdenciárias, utilizando, como inspiração, o sistema vigente nos Estados Unidos da América, moldado por meio do elemento “confiança”, e com as adaptações necessárias; tais como a autmediação.

Palavras-chave: Direito. Responsabilidade Social. Nova Empresarialidade. Teoria do *Stakeholders*. Meios alternativos de solução das controvérsias trabalhistas e previdenciárias.

ABSTRACT

The new theory of entrepreneurship and stakeholder theory admit a differentiated analysis of the regulatory system of intersubjective conduct, glimpsing the rapprochement between ethics and law, in order to ensure the company's development in a sustainable manner through the solution of labor conflicts and social security to confidence arising from the new policy based on social responsibility. Indispensable is the active role of business managers and workers, that were represented by the identity of a social movement that enables the internal deployment of legitimate internal structure of composition conflicts, achieved through the institutional remodeling of CIPA (Internal Commission for the Prevention of Accidents), allowing at the same time the effectiveness of social protection with the flexibility of the model labor and social security regulations. Furthermore, the intervention of social enterprise is needed to overcome the inefficiency of the State to ensure the basic welfare rights, arguing in this dissertation of master degree the possibility of setting up a social fund to anticipate the accident benefits against the negative of expert's at the INSS (National Social Security Institute) and the upgrading of employee conduct through a proactive and voluntary social enterprise. As compensation, we discuss the possibility of reduction of taxes linked to the number of occupational accidents presented in view of the charging system's individual FAP (Accident Prevention Factor). Finally, with the remodeling of CIPA (Internal Commission for the Prevention of Accident), made with a view to expand its institutional functions, discussed an alternative solution of labor disputes and social security, using as inspiration the current system in the United States of America , framed by the element "confidence", and with the necessary adaptations, such as self-mediation.

Keywords: Right. Social responsibility. New entrepreneurship. Theory of stakeholders. Alternative means of settlement of labor disputes and social security.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A TEORIA DA NOVA EMPRESARIALIDADE E A TEORIA DOS STAKEHOLDERS	13
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE.....	14
1.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	18
1.3 TEORIA DA NOVA EMPRESARIALIDADE	20
1.4 TEORIA DOS <i>STAKEHOLDERS</i>	23
2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES	29
2.1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO	30
2.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	31
2.3 PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES INSTITUCIONAIS.....	33
2.4 MEIO AMBIENTE LABORAL E OS PROGRAMAS DE GESTÃO DE RISCO.....	35
2.5 NOVOS MODELOS DE COMITÊS INTRAEMPRESARIAIS	38
2.6 APLICABILIDADE CONSTITUCIONAL DO ART. 11 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	40
3 NOVO PERFIL DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES À LUZ DA TEORIA DA NOVA EMPRESARILIDADE E <i>STAKEHOLDERS</i> NAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE	43
3.1 NOVA MATRIZ TEÓRICA	47
3.2 MUDANÇA DE PARADIGMA A PARTIR DO DIREITO COMPARADO.....	55
3.3 PERFIL DO COMITÊ INTRAEMPRESARIAL NAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE	57
3.4 APLICAÇÃO DO <i>GRIEVANCE</i> COMO MEIO ALTERNATIVO DE SOLUÇÃO	

DAS CONTROVÉRSIAS TRABALHISTAS COM AUTOMEDIAÇÃO	59
3.5 AÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES COMO INSTRUMENTO DE LEGITIMAÇÃO DO SISTEMA.....	62
3.6 IDENTIDADE DO MOVIMENTO SOCIAL INTRAEMPRESARIAL	72
4 EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS ATRAVÉS DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	76
4.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO ÓRGÃO CENTRAL DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS.....	78
4.2 APLICAÇÃO DA TEORIA DOS <i>STAKEHOLDERS</i> PARA REFORMULAÇÃO DO PAPEL DA CIPA.....	80
4.3 COOPERAÇÃO ENTRE A EMPRESA SOCIAL E O ESTADO PARA EFETIVAÇÃO DO ESTADO-PROVIDÊNCIA	85
4.5 REPARAÇÃO ACIDENTÁRIA VOLUNTÁRIA.....	90
5 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO ÓRGÃO CENTRAL DO SISTEMA DE TARIFICAÇÃO INDIVIDUAL PELO NÚMERO DE ACIDENTES LABORAIS.....	95
5.1 PERFIL CONSTITUCIONAL DO SISTEMA DE FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL.....	95
5.2 FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO COMO FERRAMENTA DE COMPENSAÇÃO DO SISTEMA DE SOLUÇÃO DAS CONTROVÉRSIAS ACIDENTÁRIAS NA EMPRESA SOCIAL.....	100
5.3 BENEFÍCIO FISCAL PELA REDUÇÃO DO NÚMERO DE ACIDENTES DO TRABALHO NA EMPRESA.....	111
5.4. INAPLICABILIDADE DOS PARÂMETROS PREVISTOS NA LEI PREVIDENCIÁRIA	

PARA EFEITO DA TRIBUTAÇÃO DA EMPRESA A PARTIR DO NÚMERO DE ACIDENTES DO TRABALHO	113
5.5. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO ÓRGÃO CENTRAL NA DEFINIÇÃO DA NATUREZA DO AFASTAMENTO	116
CONSIDERAÇÕES FINAIS	120
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121

INTRODUÇÃO

No presente trabalho, desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, um método de pesquisa científica que tem por finalidade a análise de doutrina jurídica nacional e estrangeira, bem como a interpretação dos textos legais aplicáveis, com a finalidade de propor a remodelação do papel da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Este novo perfil proposto para a CIPA tem como referencial teórico no Brasil a Teoria da Nova Empresarialidade, desenvolvida por Adalberto Simão Filho, entre outros, que em linhas gerais tem o enfoque na solução ética das controvérsias jurídicas comerciais, adaptada em nosso estudo para as controvérsias trabalhistas e previdenciárias.

Ainda quanto ao referencial teórico, buscamos inspiração na doutrina estrangeira a Teoria dos *Stakeholders*, que tem Edward R. Freeman, da Universidade de Cambridge, um dos seus precursores, inovando no cenário jurídico global com o lançamento da obra intitulada: “*Stakeholder theory the state of the art*”, de 1984.

Nosso objetivo central é propor uma reformulação do papel da já existente Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, comissão intraempresarial instituída como um dever legal na legislação trabalhista pátria, a partir do seu alinhamento com as teorias acima citadas, visto que ambas tem como ponto de convergência a responsabilidade social das empresas, possibilitando, assim, a efetividade dos direitos trabalhistas e previdenciários daquele universo de trabalhadores, minimizando os efeitos decorrentes da ocorrência de um acidente do trabalho.

Concentrando-nos na eficácia e plausibilidade do modelo, não factível para empresas de pequeno e médio porte, propomos um corte metodológico para que a análise esteja restrita às empresas de grande porte, que já possuem sistemas de governança corporativa orientados para a concretização efetiva da responsabilidade social, não como um rótulo mercadológico, mas com uma visão perene de preocupação com o bem-estar do próximo.

No primeiro capítulo fazemos um estudo aprofundado da evolução histórica da função social da propriedade, perpassando pelo conceito de responsabilidade social, cenário ideal para que possa discorrer pormenorizadamente a respeito dos fundamentos da teoria da nova empresarialidade e da teoria dos *stakeholders*.

Já no capítulo seguinte trataremos da Comissão Interna de Prevenção de acidentes em sua configuração atual, posto que através da legislação pátria aplicável toda e qualquer empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados deverá implantar referido órgão intraempresarial, com a finalidade precípua de preservar as condições gerais do meio ambiente do trabalho.

Ainda neste capítulo, tratar-se-á de outros modelos de comitê intraempresarial, aventados pelo Governo Brasileiro com base no modelo Alemão, bem como a possibilidade do realinhamento da CIPA com a finalidade de contemplar uma estrutura eficiente para a solução dos conflitos trabalhistas e previdenciários, tendo como paradigma o instituto do *grievance*, disseminado nos Estados Unidos da América como instrumento de solução negociada dos conflitos trabalhistas, através do entendimento direto das partes envolvidas.

No capítulo terceiro, partimos da constatação de que as atribuições atuais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes são de caráter eminentemente burocrático, havendo a necessidade de uma redefinição de novos papéis, sem quaisquer custos adicionais, uma vez que os custos de sua manutenção já estão absorvidos por todas as empresas elegíveis perante a legislação trabalhista, especialmente as empresas de grande porte, objeto do nosso estudo, garantido a efetividade dos direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes do acidente do trabalho.

Em relação às questões previdenciárias, mais precisamente acidentárias, discutir-se-á no capítulo quarto, com a utilização dos mesmos referenciais teóricos, a atuação proativa na implantação de um sistema voluntário, no âmbito da empresa social, apto a garantir a efetividade dos direitos previdenciários subjacentes à ocorrência do acidente, ante a constatação da falência do Estado-Providência, com foco nos benefícios e serviços instituídos no âmbito da Seguridade Social, uma vez que a livre iniciativa não pode ter como subproduto uma quantidade elevada de acidentes laborais não condizentes com o atual estágio de desenvolvimento do mundo contemporâneo, seja em relação a readaptação ou indenização pela ocorrência do acidente.

No último capítulo, partimos deste novo perfil da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, proposto, para sofisticar o sistema de tarificação individual decorrente do número de acidentes do trabalho havidos em determinado período, possibilitando que a estrutura existente de profissionais multidisciplinares possa auxiliar na definição da natureza do afastamento

(previdenciário ou acidentário), insumo essencial para o cálculo dos valores devidos pela empresa a título de contribuição social.

1 A TEORIA DA NOVA EMPRESARIALIDADE E A TEORIA DOS *STAKEHOLDERS*.

O presente trabalho adota como premissa o conceito de empresa previsto no art. 966 do Código Civil de 2002, uma vez que a aplicação da teoria da nova empresarialidade subentende um novo modelo que propõe a adequação entre o lucro pretendido pelo empresário e a finalidade social, que as empresas passam a ostentar no limiar deste novo milênio.

É inegável o papel central da empresa na formulação do Estado Social, orientadas a garantir prestações positivas de cunho econômico e social, com viés eminentemente interventivo, haja vista a formatação do Sistema Tributário Nacional que centraliza a arrecadação dos tributos sobre a atividade produtiva e, neste contexto, passa a identificar a finalidade social almejada por um grande número de empresas comprometidas com as questões sociais que gravitam ao entorno da exploração da atividade econômica.

Não obstante, a ordem constitucional autorize o particular, com fundamento no princípio da livre iniciativa, a exploração das atividades econômicas sem a autorização do Estado, regra que comporta exceções, a liberdade negocial decorrente do princípio da autonomia da vontade não admite que os empresários venham a praticar toda a sorte de violações e abusos para maximização dos lucros, devendo compatibilizar este legítimo interesse com o conjunto de valores éticos vivenciado na comunidade.

Referida postura ética passa a ser exigida de todos e, principalmente, das empresas instaladas no Brasil, com a entrada em vigor do Código Civil de 2002, tendo em vista seus princípios fundadores, quais sejam: eticidade, operacionalidade e sociabilidade. Tais princípios fundamentam o *status* de agente econômico de transformação das empresas, realinhando seu objeto social à função social, apta a gerar uma expectativa legítima daqueles que interagem com as empresas¹.

Neste contexto, sobressai a relevância da questão acidentária, ou melhor, o modo que esta deverá ser conduzida pela empresa social, posto que é inegável a relação de causa e efeito

¹ SIMÃO FILHO, Adalberto; PELLIN, Daniela. Nova empresarialidade aplicada à recuperação judicial de empresas. **Revista Paradigma**. Ribeirão Preto, nº 18 (2009), p 31-53. Disponível em: <<http://www.unaerp.br/revistas/index.php/paradigma/article/view/41/48>>. Acesso em: 03 mar. 2013.

entre incapacidade laborativa e os lucros obtidos pela empresa, chamando a atenção para a nomenclatura proposta por Newton De Lucca, e citado por Adalberto Simão Filho, quando substitui a expressão “lucro” por “resultado”, resultante contábil positiva extraída da atividade explorada com responsabilidade social²

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE

Identificamos a evolução do direito comercial na passagem das antigas teorias dos atos do comércio para a Teoria da Empresa, adotada, entre nós, pelo Código Civil de 2002.

O corte metodológico indispensável para o desenvolvimento do tema tem como ponto de partida a teoria da empresa do sistema italiano, adotado pelo direito comercial.

Destacamos na origem do direito comercial a troca de mercadorias entre as nações, movimento incipiente daquilo que hoje denominamos de globalização, permitindo o próprio desenvolvimento da navegação entre os países centrais da Europa, potencializando o comércio entre os povos³.

De acordo com as afirmações de Francesco Galgano⁴, para a submissão do empresário ao regime jurídico comercial seria suficiente a identificação da qualidade de comerciante de um dos sujeitos desta relação jurídica em enfoque, desenvolvendo-se a partir daí a teoria dos atos do comércio.

O conceito de empresa para De Plácido e Silva⁵ deriva do latim *prehensus*, de *prehendere* (empreender, praticar) e tem como sentido o empreendimento ou cometimento intentado para a realização de um objetivo.

Evoluindo para a teoria do empresário, salientamos a conceituação, neste aspecto, de José Xavier Carvalho de Mendonça⁶, sendo considerado o empresário aquele que: reúne,

² SIMÃO FILHO, Adalberto. SIMÃO FILHO, Adalberto. A nova empresarialidade. **Revista do Curso de Direito - Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas – UniFMU**, São Paulo, a.17, n. 25, p.47, 2003.

³ RODRIGUES, Frederico Viana. **Direito da empresa no novo código civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 17.

⁴ GALGANO, Francesco. **História do direito comercial**. Tradução de João Espírito Santo. Lisboa: Editores, 1990, p. 39.

⁵ SILVA, De Plácido e. **Noções práticas de direito comercial**. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 255.

coordena e dirige os elementos necessários para o funcionamento da empresa, inserida na ordem econômica (art. 170, III, CF), que nos termos da própria Constituição Federal deverá ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, desde que observados os princípios da propriedade privada e da função social da propriedade.

No que diz respeito à função social da propriedade devemos trazer à colação a definição de Leon Duguit⁷, sustentada na concepção solidarista do direito, através da qual o exercício dos direitos inerentes a propriedade devem estar orientados notadamente para o aspecto da solidariedade social, e não apenas para a concepção da propriedade como um direito absoluto. A proteção dos direitos de propriedade passa a depender da preservação da função social, requisito essencial para sua legitimidade, sob pena da intervenção do Estado orientada para assegurar o cumprimento da função social.

De acordo com Fábio Konder Comparato⁸ a empresa deve ser vista como uma instituição eminentemente social, com extremo poder de transformação da realidade social subjacente, provendo a garantia da dignidade humana a uma gama expressiva da população através do pagamento dos salários, como contraprestação mínima do trabalho subordinado, mantendo o orçamento das pessoas físicas por intermédio das receitas derivadas decorrente do pagamento dos tributos, fonte de recursos indispensáveis à manutenção dos programas sociais mantidos pelo próprio Estado.

A dicção social necessariamente deve ser interpretada no sentido da empresa devolver à comunidade, de forma eminentemente solidária, parcela dos benefícios gerados pela exploração de riquezas tangíveis ou intangíveis da própria atividade econômica empreendida, o que, certamente, importa em ressaltar a questão previdenciária, pois assegurar os lucros ao preço da incapacidade laborativa do trabalho não é uma situação compatível com o nível ético que se pretende exigir a partir da contrapartida social inerente ao exercício dos direitos de proprietário pós-constituição de 1988.

⁶ MENDONÇA, José Xavier Carvalho de. **Tratado de direito comercial brasileiro**. 5ª ed. v. 1. Campinas: Bookseller, 2000, p. 492.

⁷ DUGUIT, Leon. **Las transformaciones de derecho publico y privado**. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1975, p. 178-179.

⁸ COMPARATO, Fábio Konder. **Direito empresarial: estudos e pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 03.

Dentro desta novel concepção, não basta atender os interesses dos próprios proprietários, mas também de toda a coletividade que está direta ou indiretamente relacionada⁹, que, no nosso entender, seria exatamente o exemplo do trabalhador inserido no sistema produtivo, especialmente pela preservação da integridade física de acordo com as condições físicas apresentadas no momento da contratação.

Interessante notar nas palavras de José Afonso da Silva¹⁰ que a função social da propriedade não deve se confundir com um sistema de limitação deste próprio poder, apenas exige-se que no exercício do direito leve em consideração a utilização produtiva dos bens de produção, assegurando crescimento econômico e produção de riquezas na forma de bem estar coletivo, extensível a todos os beneficiários diretos e indiretos do exercício da livre iniciativa, inclusive sob o aspecto do pagamento de tributos.

Na esteira desta linha de raciocínio transcrevemos o posicionamento de Francisco dos Santos Amaral Neto¹¹ sobre o tema:

Emprestar ao Direito uma função social significa, portanto, considerar que os interesses da sociedade se sobrepoem aos interesses do indivíduo, sem que isso implique, necessariamente, a anulação da pessoa humana, justificando-se a ação do Estado pela necessidade de se acabar com as injustiças sociais. Função social significa não-individual, sendo critério de valoração de situações jurídicas conexas ao desenvolvimento das atividades de ordem econômica.

Podemos dizer que cumprir uma função social significa dizer que se atingiu uma finalidade útil para a própria sociedade, e não apenas para aqueles que estão diretamente envolvidos, legitimando, assim, o interesse individual por meio da realização do direito social.

Ao transpor o princípio para a seara trabalhista, Pedro Proscursen¹² destaca que a aplicação da função social da empresa no direito do trabalho perpassa pela garantia do princípio da dignidade da pessoa humana (princípio, este, que irradia sobre os demais direitos sociais fundamentais constitucionais), contemplado no próprio texto constitucional no art. 1º, III, da CF, e com poder de limitar a própria ordem econômica inaugurada pela Carta Magna.

⁹ COMPARATO, 1995, p. 132.

¹⁰ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22ª ed. Ver. Atual. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 269.

¹¹ AMARAL NETO, Francisco dos Santos. **Direito civil: introdução**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 367.

¹² PROCURSEN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato atividade**. São Paulo: LTr, 2003, p. 127.

Logo, a empresa não deve atender somente o interesse imediato dos seus proprietários, mas também da coletividade com ela direta ou indiretamente relacionada, destacando-se a figura do empregado (*stakeholder*), identificado como fator produtivo essencial para a produção de bens e serviços, devendo prevalecer sua integridade física sob o aspecto acidentário, diante da constitucionalização do direito privado por força da prevalência da dignidade do trabalhador sob o poder diretivo empregatício do empregador, que decorre da livre iniciativa, e assunção integral dos riscos do empreendimento, por este último (art. 2º da CLT).

Arguta é a observação feita por Luiz Ramalho Zanoti¹³, neste ponto:

O trabalhador é mais que um mero vendedor da sua força de trabalho, até mesmo porque essa força é finita, e invariavelmente se exaure muito antes do findar de sua vida biológica. Nem se pode dizer que o seu labor é tal qual uma mercadoria qualquer, que se adquire e se consome no processo produtivo. Sobre o ponto de vista contemporâneo, não se admite que a percepção óptica da empresa se limite à pugna pela maximização do lucro, alheia aos princípios supremos que consistem na plena valorização da dignidade da pessoa humana, sob pena de, assim não o fazendo, se colocar a empresa em rota de colisão com o ordenamento jurídico pátrio.

Referido autor¹⁴ destaca, também, que a empresa é uma instituição nitidamente humana, e por esta razão procura otimizar incessantemente o modelo de gestão da força de trabalho com vistas ao melhor resultado possível a um menor custo, e neste processo de otimização dever-se-á privilegiar o desenvolvimento pessoal do homem, para que o trabalho seja realizado com mais prazer e não apenas como fonte de recursos materiais ao trabalhador e sua família.

Por fim, sendo o trabalhador uma das engrenagens do sistema produtivo, que por força do próprio texto constitucional deve respeito à função social da propriedade e princípio da dignidade da pessoa humana, é necessário repensar o próprio modelo de gestão dominante, seja quanto a prevenção de eventuais acidentes, ou mesmo com a pronta reparação na impossibilidade de evitar o evento acidentário, ainda que parcial (sob o ponto de vista da integralidade da reparação judicial, sob o aspecto estrito da coisa julgada), dos prejuízos mediatos e imediatos, tangíveis e

¹³ ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009., p. 162.

¹⁴ Ibid., p. 190.

intangíveis, discutindo-se o nível ético de responsabilidade a partir da matriz teórica da nova empresarialidade que se pretende ver implantada na empresa social.

1.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Devemos partir da premissa que a responsabilidade social da empresa é um compromisso voluntário assumido pelo empresário com o intuito de contribuir para o desenvolvimento sustentável do negócio, em perfeito equilíbrio com os demais direitos e interesses que permeiam a exploração da atividade econômica, como bem observado por Eduardo Tomasevicius Filho¹⁵, é uma decisão tomada pelo empresário para contribuir com o desenvolvimento justo e sustentável.

Este conceito é essencial para sopesarmos o fato de que o desenvolvimento sustentável não depende necessariamente de políticas públicas fomentadas pelo Estado, ou mesmo de uma nova legislação que venha impor regras além daquelas sobejamente existentes no ordenamento jurídico pátrio, mas, passa a depender de uma nova concepção orientada para o desenvolvimento econômico justo e sustentável da sociedade, buscando uma fórmula intermediária que assegure resultados positivos para ambas as partes, para que o modelo não venha a se confundir com a filantropia disseminada no terceiro setor.

Eis o posicionamento de Oded Grajew¹⁶ a respeito do conceito de responsabilidade social:

Responsabilidade social empresarial não é sinônimo de filantropia, não é sinônimo de investimento social, nem ação social, nem projeto social. [...] A responsabilidade social empresarial é uma cultura de gestão empresarial que baliza todas as relações da empresa por princípios e valores. Isso significa funcionários, meio ambiente, fornecedores, clientes, comunidade, governo, acionista, investidores, e que impacta todas as políticas e práticas da empresa. A responsabilidade social é uma maneira, balizada por princípios e valores, de gerir uma empresa. Não adianta a empresa pensar que é socialmente responsável apenas porque faz projeto ou investimento social. [...] se não cuidar adequadamente de seus funcionários, se agredir o meio ambiente, se se meter em corrupção, se enganar o consumidor, se não pagar impostos, se iludir investidores ou acionistas, não é uma empresa que entendeu o que é responsabilidade social.

¹⁵ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A função social da empresa**. Revista dos Tribunais. n. 92. Abr. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 46.

¹⁶ GRAJEW, Oded. Ações que geram motivações. In: **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**. São Paulo: Peirópolis/Instituto Ethos, 2004, v. 3, p. 300.

E mais, Paulo Roberto Colombo Arnoldi¹⁷ complementa:

[...] o comprometimento do empresário com a adoção de um padrão ético de comportamento, contribuindo para o desenvolvimento econômico uma estratégia que não só melhora a qualidade de vida de seus funcionários, mas a multiplica por meio de suas famílias, da comunidade e da sociedade. É a empresa atuando como agente social no processo de desenvolvimento.

A responsabilidade social, pela percepção de Artur Roman¹⁸, deve ser compreendida como parte do resultado das articulações das forças econômicas neoliberais que buscam amenizar o flagelo por elas mesmas criadas, um verdadeiro alívio para a consciência pesada das empresas, e em um segundo momento uma estratégia quanto ao alinhamento de novos valores organizacionais com os anseios mercadológicos de uma visão contemporânea do próprio capitalismo.

Inegável a disseminação das ideias de responsabilidade social entre as empresas, e para que este novo movimento não se reduza a uma estratégia de *marketing*, faz-se indispensável avaliar a existência de ferramentas capazes de mensurar a amplitude e intensidade das ações praticadas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

Ainda que seja um instrumento extremamente novo no ambiente empresarial brasileiro, o balanço social constitui em uma ferramenta essencial como indicador da qualidade empresarial, somente a partir da sua avaliação pormenorizada é possível que a empresa passe a fazer *jus* do *slogan* “empresa cidadã”, conforme posição de Maria Ester Menegasso¹⁹.

Assim, como o balanço patrimonial é instrumento das ciências contábeis que tem a finalidade de traçar um perfil completo da situação patrimonial da empresa atual, adotado, inclusive, como ferramenta de gestão para a tomada de decisão, além dos aspectos contábeis e tributários, o balanço social permite uma análise apurada pela empresa (auto avaliação) e terceiros quanto aos níveis éticos implantados, segundo as “*best practices*” usualmente adotadas pelas empresas líderes de mercado.

¹⁷ ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo. **Novos enfoques da função social da empresa em uma economia globalizada**. Revista do Mercosul, Buenos Aires. n° 1, fev. 2000, p. 222.

¹⁸ ROMAN, Arthur. Responsabilidade social das empresas: um pouco de história e algumas reflexões. **Revista FAE Business**. n. 9, set., 2004, p. 36.

¹⁹ MENEGASSO, Maria Ester. **Responsabilidade social das empresas: um desafio para o serviço social**. Florianópolis: Revista Katálysis/Ufsc. n°. 5. jul./dez. 2001, p. 131.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas²⁰ define balanço social como:

O balanço social é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa.

Referido instituto, com a finalidade de fomentar as atividades sociais desenvolvidas no âmbito empresarial, criou um “selo balanço social”, para reconhecimento e valorização das empresas que publicam anualmente seu respectivo balanço social segundo a metodologia proposta pelo Instituto. Segundo Mariângela Franco Camargo²¹ este selo atesta que a organização é uma empresa cidadã, ou seja, comprometida com a qualidade de vida da sociedade e seu grupo de empregados.

Desta forma, esta e outras normas de certificação existente no Brasil e exterior, a exemplo: SA 8000 (selo de responsabilidade social com base nas normas da Organização Internacional do Trabalho, OIT), A 1000 (*Institute for Social and Ethical Accountability*, organização internacional com a finalidade de incentivar o comportamento ético nos negócios); são essenciais para que o investimento social, além do impacto intangível (aumento da produtividade dos empregados), possa agregar valor ao produto ou serviços prestados, de forma a incentivar a atuação social.

1.3 TEORIA DA NOVA EMPRESARIALIDADE

A teoria da nova empresarialidade desenvolvida no Brasil tem forte influência da teoria da responsabilidade social da empresa, mas com ela não se confunde, devendo avançar principalmente quanto aos parâmetros éticos estabelecidos para a solução das controvérsias

²⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. **Balanço social**. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br/imp25.html>>. Acesso em: 01 Abr. 2013.

²¹ CAMARGO, Mariângela Franco. **Gestão do terceiro setor**: estratégias e captação de recursos para organizações sem fins lucrativos. São Paulo: Futura, 2001, p. 97.

empresariais, tendo em vista a inexistência de soluções satisfatórias, seja no ordenamento vigente, ou mesmo, na estrutura institucional garantidora de sua aplicação.

Na atual evolução da teoria da empresa, esta não deve ser vista apenas como uma realidade eminentemente econômica de produção de riquezas e, conseqüentemente, geradora de tributos e postos de trabalho. O atual cenário jurídico e político exige mais, que haja uma preocupação com a responsabilidade social, não como uma mera ferramenta de *marketing*, mas para a construção perene de uma sociedade ética e solidária, agregando valores a todos aqueles que direta e indiretamente estejam relacionados com a empresa, fazendo-a de mola propulsora para o alcance das riquezas sociais, visto que a história demonstra sua inegável aptidão para construção de riqueza material.

Em linhas gerais, as atividades econômicas devem visar um benefício para toda a coletividade, adotando um juízo de ponderação como forma de equilibrar o lucro, que o próprio sistema assegura como legítimo sob o manto da livre iniciativa, com o exercício da função social, efetivando-se o anseio geral de que esta atividade não venha a causar prejuízos à coletividade.

Segundo Rodrigo Gesta Leal²² os direitos individuais franqueados a cada um dos cidadãos deve coexistir com os interesses superiores do próprio Estado, inscritos no texto constitucional, que em tese devem retratar o próprio interesse coletivo daquela comunidade (congregado pelas origens históricas e culturais), não podendo, assim, permitir que no seu exercício venha o direito individual negar, ou mesmo, restringir, a validade dos direitos coletivos.

Esta nova postura é exigida a partir de uma nova formulação teórica denominada de “nova empresarialidade”, que não exige o sacrifício extremo do empresário em prol da comunidade em forma de prejuízo, razão pela qual Adalberto Simão Filho²³ destaca:

[...] as buscas das empresas não sejam tão só do lucro, mas também de resultados que podem ser econômicos ou financeiros ou de qualquer outra natureza, inclusive social. A busca destes resultados, não interfere na procura da lucratividade, pelo contrário, dependendo da forma com que a questão for internalizada no seio da empresa, poderá resultar no sensível acréscimo do lucro.

²² LEAL, Rodrigo Gesta. **A função social da propriedade e da cidade no Brasil**: aspectos jurídicos e políticos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998, p. 118.

²³ SIMÃO FILHO, Adalberto. A nova empresarialidade. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**. São Paulo, v. 9, n. 18, jul/dez. 2006, p. 46.

Ao trabalhar com o conceito de resultado paralelo ao de lucro, Newton De Lucca, citado por Adalberto Simão Filho²⁴, destaca que sempre poderá haver empresa sem finalidade lucrativa, mas não há empresa que não tenha por fim a obtenção de um resultado, a exemplo do terceiro setor, seja este econômico-financeiro ou não, substituição da condição finalística (lucro) na atividade empresarial pela situação fática da busca pelo “resultado”.

Citamos um exemplo elucidativo, principalmente pelo fato de ter sido extraído do setor bancário, que revela o equilíbrio entre o lucro e as incursões das empresas nas atividades sociais, as realizações de Mohammad Yunus conhecido em Bangladesh como o “banqueiro dos pobres”, responsável pela idealização e concretização de uma instituição financeira de microcrédito, extremamente rentável pelas baixas taxas de inadimplência, sendo agraciado por este feito com o Prêmio Nobel da Paz em 2006.

Contudo, ressaltamos o pensamento dominante acerca da legitimidade do lucro no mundo ocidental, fundamentado pelos ideais de Milton Friedman - professor da escola de Chicago e idealizador das políticas meritocráticas de: não intervenção do Estado na economia e regulação do mercado pelo próprio mercado - ou ainda, pela visão de Adam Smith, evidenciada pela sua obra intitulada “Riqueza das Nações”; congregando o resultado lucrativo como o único objetivo das empresas. Referidas teorias foram complementadas pela inserção do conceito relativo ao Estado-Providência (garantia de medidas compensatórias para equilíbrio da atuação do mercado), que ao longo do tempo mostrou-se incapaz de assegurar a realização do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, razão pela qual sobressai o movimento indutor das células empresariais pregando o equilíbrio entre os lucros e as ações de natureza social, gestadas no meio empresarial²⁵.

Neste sentido, Adalberto Simão Filho e Daniela Pellin²⁶ acrescentam:

O mundo vem gradativamente passando por um amplo estágio de redefinição dos princípios éticos que norteiam a atuação das empresas, de maneira a incluí-las num processo que tem por escopo compromissá-las com o bem-estar da humanidade; com

²⁴ SIMÃO FILHO, Adalberto. A nova empresarialidade. **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas** – UniFMU, São Paulo, a.17, n. 25, 2003, p. 47.

²⁵ DAINEZE, Maria do Amaral. **Códigos de ética empresarial e as relações da organização com os seus públicos**. São Paulo: Peirópolis, 2004, p. 82.

²⁶ SIMÃO FILHO, Adalberto; PELLIN, Daniela. **Nova empresarialidade aplicada à recuperação judicial de empresas**. Revista Paradigma, Ribeirão Preto, nº 18 (2009), p. 31-53. Disponível em: <<http://www.unaerp.br/revistas/index.php/paradigma/article/view/41/48>>. Acesso em: 03 mar. 2013.

vistas à equidade social, o respeito à vida; e ao meio ambiente, como condição para se edificar uma sociedade culturalmente equilibrada, economicamente próspera e socialmente justa.

Nas palavras de Idalberto Chiavenato²⁷ a ética é um conjunto de princípios morais ou valores que definem o que é certo ou errado para uma pessoa ou grupo, define o comportamento desejável a partir dos valores aceitos pelo grupo, ressaltando sua importância nas relações éticas empresariais como código de conduta indispensável à perfeita realização da função social, adequada aos anseios e exigências do mundo contemporâneo.

Neste contexto, passamos a congregar prosperidade econômica com social (verso e reverso de uma mesma realidade subjacente à exploração econômica), agora sob uma nova ótica estribada na ética das relações empresariais, prevalecendo os valores sociais do trabalho em toda a cadeia produtiva que o sujeito cognoscente procure observar.

1.4. TEORIA DOS *STAKEHOLDERS*

A partir da análise do direito comparado, salientamos o fato da teoria da nova empresarialidade ter como um dos seus alicerces a própria teoria dos *stakeholders*, disseminada há alguns anos no mundo ocidental, principalmente nos Estados Unidos da América, e tendo como precursor em 1.984, Edward R. Freeman, da Universidade de Cambridge.

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

²⁷ CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005, p. 44.

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

A partir do corte metodológico proposto na nossa pesquisa, em relação à aplicação da teoria dos *stakeholders* em matéria previdenciária, fazemos menção quanto ao “*annual report*” do ano de 2011, apresentado pela empresa Fibria que vincula a remuneração variável dos seus diretores com a performance de toda empresa no que se refere ao número de acidentes do trabalho, passando a tratar a questão acidentária como aspecto estratégico do negócio, segundo informações apuradas no “*sustainability report 2011*”, evidenciado a preocupação com a saúde dos seus trabalhadores: “*Os indicadores de segurança são parte integrante do sistema de remuneração da companhia quanto a divisão de lucros e programas variáveis de remuneração, aplicáveis aos executivos*”(tradução livre).²⁸

Segundo João Maurício Gama Boaventura e outros²⁹, a teoria dos *stakeholders* é uma alternativa criada para a teoria da firma, estando esta última, centrada exclusivamente no resultado financeiro a ser entregue ao acionista (*shareholders*), passando a questionar se haveria uma subordinação da primeira em relação à segunda. Contudo, para Milton Friedman, idealizador teórico da teoria da empresa, também citado pelo autor em destaque, a única finalidade da empresa corresponde à maximização dos lucros aos seus acionistas.

A origem da teoria dos *stakeholders* está centrada na obra de Edward R. Freeman - *Strategic management: a stakeholder approach* - para o qual *stakeholder* é qualquer indivíduo ou grupo que possa influir nos objetivos organizacionais da empresa, com efetiva participação na construção destes objetivos, pelo fato de terem direito legitimado sobre esta mesma organização,

²⁸ Texto original: *Safety indicators are an integral part of the remuneration system in the company's profit sharing and variable remuneration programs, the latter involving executives*. Disponível em: <http://www.fibria.com.br/rs2011/en/template?go=social/gestao_seguranca.html>. Acesso em: 14 abr. 2013.

²⁹ GAMA BOAVENTURA, José Maurício. Teoria dos *stakeholders* e a teoria da empresa: um estudo sobre a hierarquização das funções-objetivo em empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**. v. 11. n° 32. p. 289-307. Jul/set 2009, p. 289.

e o verdadeiro propósito da empresa seria o de servir de veículo para harmonizar os interesses dos *stakeholders*, de forma a criar e distribuir riquezas entre os mesmos³⁰.

Podemos, assim, sintetizar o pensamento de Edward R. Freeman:

Podemos dizer que a ética nos negócios é uma antiga disciplina que tem suas origens na filosofia, na moral. Em termos mais técnicos a ética nos negócios é um novo campo do conhecimento relativamente recente na história, data de poucas décadas, enquanto nós queremos destacar fortes conexões com fontes intelectuais neste campo, nós também temos de dizer um pouco da recente história quanto a sua distinção acadêmica, incluindo a sua essência o que faz avançar adiante. Se voltarmos à filosofia da Grécia Antiga, descobriremos a preocupação de Aristóteles com a parte econômica da vida, criticando parte do conceito, devendo isto significar o viver bem, tanto individualmente como coletivamente. Nós conseguimos ver uma atenção especial da ética na economia em São Tomás de Aquino, que tem uma particular preocupação com a usura (empréstimos que envolvem a cobrança de juros), e com Aristóteles concebem a ideia da imoralidade do lucro. Na verdade antes do século 19 e com uma abordagem mais científica da economia, fundamentada no positivismo epistemológico, nota-se que a maioria dos economistas, que também eram filósofos da moral, incluindo o pai do estilo ocidental do capitalismo, Adam Smith. O trabalho de A. K. Sen, ente outros, lamenta pela fragmentação existente entre os dois campos do conhecimento na história recente. É claro, que a temática preocupa tanto com a ética quanto com os negócios, através da reunião de distintos intelectuais ao longo da história, mas isto é significativamente diferente a partir da discussão com um grupo de profissionais treinados na disciplina chamada de ética nos negócios, disseminada na grade acadêmica das escolas de negócios, ensinando e orientando diretamente aos praticantes de negócios (em treinamento), e vendo eles mesmos como disseminadores da aplicação ética nos negócios³¹. (tradução livre)

³⁰ Ibid., p. 290.

³¹ FREEMAN, Edward R. **Stakeholder theory the state of the art**. New York: Cambridge University press, 1984. p. 198. Texto original: “One can say that business ethics is an ancient discipline with works that go back to the origins of moral philosophy. In another, more technical sense, business ethics is a new field with a relative short history that dates back only a few decades while we want to highlight a few of the stronger connections to intellectual roots of the field, we also want to say a little about the more recent history of this distinct academic discipline, including what brought it into being and what propels it forward. If we go back to ancient Greek philosophy, it doesn’t take long to discover that Aristotle was very concerned about economic life as a critical part of what it meant to live well, both an individual and as a community. We also see considerable attention given to the ethics of economic life in St. Thomas Aquinas who was particularly concerned about “usury” (loans that involved the charging of interest), and along with Aristotle, considered the idea of making a profit to be deeply immoral. Indeed, before the nineteenth century and the shift to a more “scientific” approach to economics, grounded in a positive epistemology, most noted economists were also moral philosophers, including the father of Western-style capitalism, Adam Smith. A. K. Sen’s work, among others, note this connection and laments the fracturing of the two fields in more recent history. Of course, the thematic concern with both ethics and business of an array of distinguished scholars has a long history, but that is significantly different from discussing a group of professionals who are trained in a discipline called “business ethics”, who largely have their academic appointments in business schools, who teach and consult directly with business practitioners (in-training) and who see themselves as doing “applied ethics”.

Salientamos, por oportuno, que o uso da teoria tem por escopo permitir a percepção quanto ao papel da empresa no ambiente interno e externo, avaliando o conjunto de instrumentos disponíveis para a gestão destes valores intrínsecos a aplicação ética dos negócios, reconhecendo a legitimidade do interesse dos *stakeholders* neste contexto.

Historicamente, a aplicação prática da teoria dos *stakeholders* é identificada pela primeira vez no memorando interno do *Stanford Research Institute*, em 1963, que passou a designar todos os grupos sem os quais a empresa deixaria de existir, tais como: acionistas, empregados, clientes, fornecedores, credores e sociedade; cabendo aos gestores à compreensão dos interesses de cada um destes indivíduos, ou grupos de indivíduos, para que os objetivos da empresa e de cada um destes grupos sejam comuns, ou, no mínimo, convergentes, permitindo sua perenidade através de um crescimento sustentável de longo prazo, de acordo com Thomas Donaldson e Lee E. Preston - *The Stakeholder theory of the Corporation: concepts, evidence and implications* - obra citada por José Maurício Gama Boaventura³².

Parcela das críticas sobre esta nova teoria está centrada no fato de que as demais partes relacionadas com a empresa, excluído aí os seus acionistas, recebem proteção específica do ordenamento jurídico infraconstitucional, quer por meio dos contratos, a exemplo dos fornecedores, ou mesmo pela instituição de direitos indisponíveis, como no caso dos empregados, consumidores e questões ambientais. Não há qualquer proteção ao acionista-empendedor, além do fato de ser o responsável exclusivo pelo risco do empreendimento, justificativa ética e moral suficiente para a maximização dos seus lucros. Parece-nos que não seja este o caso dos acidentes laborais no Brasil sobre o aspecto da efetividade e eficácia da proteção previdenciária/acidentária.

Este posicionamento não nos parece o melhor a ser seguido, principalmente sobre o aspecto da perenidade da empresa, além do fato de que a rentabilidade da mesma depende de fatores internos e externos, a exemplo dos empregados e consumidores, respectivamente, cujos interesses de cada qual devem ser levados em consideração quando da exploração do negócio, a legitimidade da livre iniciativa está atrelada a responsabilidade pelos efeitos decorrentes da atividade, dentro da perspectiva do Estado Social, não é possível conceber exploração de atividade econômica com o exaurimento da força produtiva do trabalhador, sob pena de sobrecarregar o já combalido orçamento da Seguridade Social.

³² GAMA BOAVENTURA, 2009, p. 297.

Dentre estes objetivos que legitimam a atuação da empresa com responsabilidade social, destacamos pelos próprios efeitos nefastos para o trabalhador, sua família e comunidade (ônus econômico da previdência sob a perspectiva da solidariedade); atenção quanto às questões acidentárias, seja no cumprimento das regras de proteção previstas nas Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho ou Emprego, ou ainda, na implantação de um sistema voluntário de minimização dos efeitos decorrentes.

Para a disseminação destas ideias é possível discutir a certificação deste sistema de reparação, desde que eficiente, o que certamente agregará valor social ao produto, permitindo o seu acesso a novos e rentáveis mercados, posto que como já destacado em linhas anteriores não há que se confundir responsabilidade social da empresa com filantropia, ainda que tenhamos elementos desta na gênese daquela.

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

Através de pesquisas realizadas entre empresas Norte-Americanas, não existe qualquer relação empírica entre o desempenho das ações das empresas e *ratings* de responsabilidade social, por elas obtidos, não havendo, até então, resultados conclusivos como atesta Stanley C. Vance³³, contudo a experiência demonstra que a perenidade da empresa depende da atenção e cuidado com as legítimas aspirações dos *stakeholders*.

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

³³ GAMA BOAVENTURA, 2009, p. 301.

Ademais, os excessos do capitalismo tem com subproduto uma gama gigantesca de multinacionais com poderes sem precedentes na história contemporânea, gerando a necessidade de um novo equilíbrio de forças principalmente nos períodos de crises financeiras (1929, 1973 e 2008), elevando o questionamento ético, iniciado pela própria vertente do socialismo, e operacionalizados pelos movimentos³⁴ governamentais de regulação do mercado, intervenção pontual do Estado para restaurar o equilíbrio, ou, no mínimo, para preservar os valores cultivados na sociedade, a exemplo do movimento antitruste como resultado de práticas monopolistas, situação vivenciada pelos Estados Unidos da América no século passado.

Logo, no contexto discutido neste trabalho, a teoria da nova empresarialidade e a teoria do *stakeholders* serão os nossos referenciais teóricos para a discussão de um novo modelo de gestão das questões trabalhistas e previdenciárias/acidentárias, a serem conduzidas pelos órgãos intraempresariais diante destas orientações (diretrizes claras neste sentido), cujo resultado prático depende de uma nova configuração da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de caráter nitidamente multidisciplinar.

³⁴ KREITLON, Maria Priscilla. **A ética nas relações entre empresas e sociedade**: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. XXVIII Enanpad. Curitiba. 2004, p. 6.

2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Neste capítulo temos o objetivo de discutir a configuração atual da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), como uma comissão composta por representantes eleitos dos empregados e dos empregadores, que tem como missão institucional a proposição de melhores condições de trabalho, com foco central no meio ambiente laboral, bem como no controle e fiscalização dos programas de gestão de riscos exigidos pela legislação.

A exigência da instituição da referida comissão, atualmente, está prevista na Norma Regulamentar nº 05 (NR), em vigor através da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho em Emprego (MTE), que tem competência legislativa delegada, nos termos do art. 155, I, da CLT, para legislar a respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança e saúde do trabalhador (SST).

Para efeito de alcançar a autonomia e independência dos seus membros na atuação institucional proposta pela legislação, posto que muitas vezes os interesses daquele conjunto de trabalhadores serão conflitantes com os interesses da alta direção da empresa, principalmente no que diz respeito aos custos para a implantação de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC)³⁵, a legislação assegura através do art. 10, II, a, do ADCT a garantia de empregos dos membros eleitos pelos empregados de 12 (doze) meses contados a partir do término do mandato, vedando a dispensa desde o início do exercício do mandato.

Todavia, admitir-se-á a dispensa por justa causa, ou mesmo, a dispensa motivada prevista no art. 165 da CLT (por motivos econômicos, disciplinares ou técnicos), gerando a reintegração no emprego por medida liminar (art. 659, X, da CLT) quando não subsistir qualquer das situações de justa causa admitidas no rol taxativo do art. 482 da CLT.

³⁵ Nota: Para efeito da realização da previsão inserta no art. 7º, XXII, da CF, meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito subjetivo do trabalhador, sempre que possível, deverá prevalecer pela própria efetividade a instalação de equipamento de proteção coletiva ao invés dos equipamentos de proteção individual (EPI), mero paliativo quanto a eliminação ou neutralização dos agentes de risco (físicos, químicos, biológicos e ergonômicos) identificados no ambiente de trabalho, posto que em relação a este é necessário o efetivo controle quanto ao uso (Súmula nº 80 e 228 do TST), à medida que aqueles não padecem deste inconveniente, traduzidos pela alteração estrutural que leva conseqüentemente a eliminação total do risco, a exemplo da adoção de protetor auricular ou opção pelo isolamento acústico do setor diante do fator de risco: ruído.

Então, a partir desta configuração atual da CIPA, obrigatória para empresas com mais de 50 empregados, é que poderemos analisar uma remodelação, ou seja, a redefinição de um novo papel a partir da teoria da nova empresarialidade e da teoria dos *stakeholders*.

2.1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO

Na história recente do Brasil, até mesmo pelo modelo trabalhista vigente no país (forte viés interventivo Estatal sem margem à negociação direta entre empregados e empregadores), não há exemplos de comitês interno na legislação pátria para tratar das mais diversas implicações decorrentes da aplicação das regras trabalhistas, não havendo nenhum exemplo quanto à questão previdenciária.

Diante deste cenário, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) torna-se um dos principais exemplos, para não dizer o único, de comitê de empresa impostos pela legislação laboral, com perfil eminentemente democrático pela composição paritária de representantes dos empregados e empregadores (razão pela qual discutiremos nos próximos capítulos a ampliação de suas atribuições institucionais), sendo destacado por Arnaldo Süssekind³⁶ um pouco da história da CIPA no Brasil:

Algumas empresas, em nosso País, admitiram o representante de pessoal ou o delegado sindical; mas os órgãos de co-gestão, ainda que em assuntos limitados ou com encargos consultivos, têm sido evitados tanto por empresários como pelas associações sindicais. O que, entre nós, tem apresentado resultados razoáveis é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cuja criação, em empresas de médio e grande porte, foi imposta pelo Decreto-lei n. 7.036, de 1944, elaborado por Comissão em que funcionou como relator o emérito juslaborista José de Segadas Vianna. Hoje, a CLT trata da compulsoriedade da instituição da CIPA, sua composição paritária e garantia de emprego dos titulares da representação dos trabalhadores (arts. 163 a 165), sendo suas atribuições e funcionamento objeto de “Normas Regulamentadoras” baixadas pelo Ministério do Trabalho.

³⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed. vol. 1. São Paulo: Ltr, 2002, p. 466.

Ademais, destacamos o posicionamento de Celso Antônio Pacheco Fiorillo, que identifica a preocupação com a proteção do meio ambiente do trabalho no Mundo, e não apenas no Brasil, a partir do surgimento da sociedade de massas com a revolução industrial inglesa ocorrida no século XVIII, vejamos:

A preocupação com o meio ambiente do trabalho passou a existir com o surgimento das sociedades de massa, fenômeno observado no início da segunda metade do século XVIII, não havendo, quanto à data, limites precisos fixados pelos historiadores. O crescimento econômico, se por um lado trazia o desenvolvimento da indústria e do próprio Estado, por outro, cuidou de provocar a degradação do meio ante as práticas selvagem do capitalismo, preocupada em produzir em grande escala sem atentar para a preservação da qualidade de vida. Apesar de essa preocupação ser relativamente recente, constata-se que os problemas relacionados à saúde do trabalhador são antigos, verificando-se na Grécia as primeiras preocupações com relação à saúde/trabalho. A preocupação com a criação de metas para a melhoria das relações de trabalho e meio que determinadas tarefas eram executadas cresceu em meados do século XVIII, porque, com a Revolução Industrial, houve a organização de grupos empenhados em lutar por melhores condições de trabalho, pleiteando modificações e benefícios³⁷.

Atualmente, a CIPA é obrigatória nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, tendo suas atribuições regulamentadas pela Norma Regulamentar nº 05, da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

2.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE LABORAL

O suporte constitucional da CIPA está plasmado no direito fundamental que garante aos trabalhadores um meio ambiente do trabalho equilibrado, sendo necessário estabelecer como premissa o conceito de meio ambiente do trabalho adotado por Celso Antônio Pacheco Fiorillo, posto que, o meio ambiente do trabalho é meio ambiente artificial, decorrente da intervenção do homem na natureza, e em razão disso pode ser compreendido como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e da ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores,

³⁷ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 339.

independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc)³⁸.

A Constituição Federal de 1988 prevê como direito fundamental do trabalhador o meio ambiente do trabalho equilibrado, conforme depreende do inciso XXII do art. 7º da CF, ao prever como direito social do trabalho urbano e rural a: *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*.

Não há dúvidas diante da clareza do dispositivo em destaque, que o empregado tem direito subjetivo constitucional a um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, impondo-se ao empregador as obrigações relativas à SST (Saúde e Segurança do Trabalhador), previstas nas Normas Regulamentares da Portaria nº 3.214/78 MTE, impondo diversos programas de gestão de risco, com base na delegação legislativa do art. 155, I, da CLT, tornando-se referido dever legal, parâmetro para a aferição da responsabilidade subjetiva do empregador diante do acidente do trabalho, seja para reparação de danos morais ou materiais.

Inegável a legítima intenção do legislador constitucional em legitimar o estímulo quanto aos investimentos em Saúde e Segurança do Trabalho, conforme será explicitado nos capítulos seguintes. O legislador infraconstitucional admite, através de lei, a majoração de alíquotas em um sistema de tarifação individual, dependendo a efetivação da diretriz constitucional de ferramentas capazes de induzir os empregadores a uma conduta condizente com o atual estágio de evolução da humanidade (inclusive sob a perspectiva empresarial), e somente poderemos ter investimentos maciços no meio ambiente laboral a partir do momento em que a inércia e a negligência do empregador acarretem o aumento do valor dos tributos incidentes sobre folha de pagamento, como forma de obter um círculo virtuoso, segundo o qual o empregador que investe mais tem menos acidentes e em razão disto paga menos tributos.

Neste ponto, é esclarecedor o alerta de Airton Kwitko³⁹, vejamos:

A empresa que não investe em segurança e medicina no trabalho, ou ainda, a empresa que mascara o risco ambiental, poderá ter que pagar muito de carga tributária, porém, aquela que zela pela segurança e saúde de seu empregado terá uma redução tributária e poderá investir este valor em mais produção, passando a ganhar novos mercados e clientes.

³⁸ FIORILLO, 2008, p. 22.

³⁹ KWITKO, Airton. **Fap e ntep**: as novidades que vêm da previdência social. São Paulo: LTr: 2008, p. 18.

Inegável para nós o valor ético que se busca preservar através da aplicabilidade da diretriz constitucional, que não consiste em um valor absoluto, em si, devendo harmonizar-se com os demais princípios constitucionais, também, caros ao nosso legislador Constituinte Originário, mas revelando a força da diretriz estabelecida como preceito fundamental, e com proteção fixada nas cláusulas pétreas estabelecidas no art. 60, § 4º, IV, da CF.

Citando Jorge Miranda, Alexandre de Moraes⁴⁰ esclarece a respeito da harmonização dos princípios constitucionais fundamentais:

A contradição dos princípios deve ser superada, por meio da redução proporcional do âmbito de alcance de cada um deles, ou, em alguns casos, mediante a preferência ou a prioridade de certo princípios.

Desta forma, ainda que deva preservar sua harmonização com outros princípios constitucionais, a exemplo da livre iniciativa (art. 170, *caput*, da CF), que nos revela a não interferência indevida do Estado nas questões *interna corporis* da empresa, jamais as questões acidentárias devem estar em segundo plano, devem ser questões estratégicas tendo em vista o seu próprio *status* constitucional.

2.3 PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES INSTITUCIONAIS

A partir da análise do item “5.16”, da NR-05, da Portaria nº 3.214/78 do MTE, é possível identificar as principais atribuições institucionais da CIPA previstas na legislação em vigor:

a) identificar os riscos do processo de trabalho, e **elaborar o mapa de riscos**, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT⁴¹, onde houver (grifo nosso);

⁴⁰ MORAIS, Alexandre de. **Direito constitucional**. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 11.

⁴¹ Nota: SESMT é o serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho, podendo ser um órgão interno da empresa, com configuração dimensionada através do número de empregados, exigindo a

b) **elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva** na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho (grifo nosso);

c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;

f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;

h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;

i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO⁴² e PPRA⁴³ e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho (grifo nosso);

j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;

l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;

m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

contração de médico do trabalho, engenheiro do trabalho e profissionais de nível técnico, e, também, admite-se sua terceirização em determinadas hipóteses previstas na legislação de regência.

⁴² Nota: PCMSO é um programa de gestão de risco do ambiente laboral, previsto obrigatoriamente na legislação, que consiste no programa de controle médico e saúde ocupacional, prevendo o planejamento da realização dos exames médicos admissionais e demissionais, bem como definição da periodicidade dos exames regulares, realizados de acordo com o risco decorrente da atividade exercida na empresa.

⁴³ Nota: PPRA é o programa de prevenção dos riscos ambientais, tem por finalidade realizar um mapeamento dos diversos setores da empresa, como a análise em cada um deles da incidência de agente de risco, definindo os limites de tolerância ao agente a partir da natureza do agente, da intensidade ou do tempo à exposição (art. 189 da CLT combinado com a NR-15).

Inegável a importância da CIPA quanto à efetiva possibilidade de controle do meio ambiente laboral, contudo, na aplicação prática sobressai uma atividade meramente burocrática, apresentando todos os programas de gestão de risco como uma tarefa automática e necessária para satisfação dos deveres legais previstos na legislação, sem que a direção da empresa tenha como prioridade a realização destes objetivos quanto à prevenção dos acidentes laborais.

Por este motivo, o funcionamento efetivo perpassa por um novo movimento intraempresarial, de cima para baixo, orientado pelas novas perspectivas trazidas pela teoria da nova empresarialidade e teoria dos *stakeholders*, que serão tratadas, neste trabalho, no momento oportuno, quanto à discussão de um novo papel da CIPA no trato das questões trabalhistas e previdenciárias.

2.4 MEIO AMBIENTE LABORAL E OS PROGRAMAS DE GESTÃO DE RISCO

Dentre os programas de gestão de risco previstos na legislação em vigor, como instrumentos capazes de fazer valer o direito constitucional fundamental dos trabalhadores a um meio ambiente do trabalho equilibrado, destacamos o PPRA e PCMSO, com efeito de visualizar seus objetivos centrais quanto à prevenção da ocorrência dos acidentes laborais.

O Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA)⁴⁴ está previsto na NR-09, da Portaria nº 3.214/78 do MTE, e o seu conteúdo pode ser identificado a partir da leitura conjugada dos itens: “9.2.1.”, “9.3.1.”, “9.3.3.” e “9.3.4.”, vejamos:

9.2.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

- a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- b) **estratégia e metodologia de ação** (grifo nosso);

⁴⁴ Prevê o Item 9.1.1 da NR-09: “*Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais*”.

Prevê o item 9.1.3 da NR-09: “*O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO previsto na NR-7*”.

- c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;
- d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA

9.3.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

- a) **antecipação e reconhecimentos dos riscos** (grifo nosso);
- b) **estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle** (grifo nosso);
- c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- e) **monitoramento da exposição aos riscos** (grifo nosso);
- f) registro e divulgação dos dados.

9.3.3 O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:

- a) a sua identificação;
- b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) **a caracterização das atividades e do tipo da exposição** (grifo nosso);
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de controle já existentes.

9.3.4 A avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessária para:

- a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência de riscos identificados na etapa de reconhecimento;
- b) dimensionar a exposição dos trabalhadores;
- c) subsidiar o equacionamento das medidas de controle.

Neste mesmo sentido, quanto à prevenção dos riscos de acidente do trabalho, destacamos a finalidade do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)⁴⁵, previsto na NR-07, da Portaria nº 3.214/78 do MTE, e o seu conteúdo pode ser identificado a partir da leitura conjugada dos itens: “7.4.1.” e “7.4.3.2.”, realização de exames durante a

⁴⁵ Prevê o item 7.2.3 da NR-07: *O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.* E no item 7.2.4: *O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.*

execução do contrato de trabalho como forma de assegurar o diagnóstico precoce de eventual doença do trabalho, vejamos:

7.4.1 O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) **periódico** (grifo nosso);
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional

7.4.3.2 no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:

a) **para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos** (grifo nosso):

a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho;

a.2) de acordo com a periodicidade especificada no Anexo n.º 6 da NR 15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas;

b) para os demais trabalhadores:

b.1) anual, quando menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

b.2) a cada dois anos, para os trabalhadores entre 18 (dezoito) anos e 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

2.5 NOVOS MODELOS DE COMITÊS INTRAEMPRESARIAIS

No final de 2012 o governo passou a discutir proposta legislativa com o escopo da criação de comitês intraempresarial no âmbito das empresas de grande porte, que tenham por missão institucional implantar um canal para a tentativa de composição direta dos interesses dos empregados e empregadores, e, nesta diretriz, devemos destacar o movimento incipiente, e voluntário, com excelentes resultados apresentados, quanto ao comitê criado pela Mercedes-Benz (reportagem da Revista Exame⁴⁶, de 27 de junho de 2012), em que, nas reuniões semanais dos empregados com os diretores há a liberdade de se discutir desde a cerveja do churrasco do fim de

⁴⁶ REVISTA EXAME. ed. 1021, ano. 46, n.º 15, 8 de agosto 2012.

semana, como uma solução alternativa para evitar as demissões coletivas em tempos de baixa demanda internacional por produtos e serviços, sendo que o Ministro João Oreste Dalazen (Presidente do TST à época) identifica na iniciativa uma medida para desafogar o número crescente de demandas trabalhistas e previdenciárias, facilmente evitadas através do entendimento direito entre empregados e empregadores.

Tal iniciativa governamental tem por finalidade os estudos quanto à criação dos denominados Comitês Sindicais de Empresa, ao admitir uma maior flexibilização na aplicação das regras laborais, adequando-as às necessidades de cada uma das empresas, municiando os empresários com as ferramentas necessárias para enfrentar crises econômicas agudas, bem como havendo o intuito de arrefecimento do efeito colateral relacionado à manutenção dos postos de trabalho, uma vez que na maioria das atividades industriais, desvinculadas de uma realidade territorial intrínseca (diferente, por exemplo, da construção civil), permite a manutenção e preservação dos postos de trabalho geradores de riquezas ao país por intermédio dos tributos, além da manutenção da coesão do tecido social pelas implicações sociais de um mercado de trabalho pujante.

A iniciativa, no sentido de expandir a existência de órgão intermediário organizado, vê nos referidos comitês o instrumento hábil para ajustar a aplicação dos direitos à realidade empresarial vivenciada em dada célula empresarial, o que Maurício Godinho Delgado⁴⁷ chama de adequação setorial negociada, dentro da realidade das negociações coletivas sob a tutela sindical, fundamentado na atuação de um movimento social de trabalhadores “maduro”, com identidade própria, que não identifica nos trabalhadores apenas um conjunto de hipossuficiente (próprio dos primeiros movimentos grevistas dos anos 70 vivenciados no ABC paulista), mais como um elemento indispensável (*stakeholder*) ao sistema produtivo, cujos interesses deverão ser alinhados com os interesses da empresa.

Nossa experiência jurídica contemporânea admite uma participação efetiva dos trabalhadores com a questão laboral que sobressai em cada unidade produtiva, representados pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), instalada em cada estabelecimento empresarial com o número de trabalhadores definidos em norma regulamentar, não havendo qualquer incompatibilidade técnica com a matéria objeto de suas apreciações institucionais com

⁴⁷ DELGADO, 2004, p. 1319.

as novas e possíveis - no campo pré-jurídico de pura especulação - atribuições do futuro Comitê Sindical de Empresa (CSE).

Prega-se não a prevalência, mas a harmonização dos interesses patronais e profissionais, estes representados pela identidade da célula social decorrente da reunião de seus membros, fenômeno social gestado na própria gênese do direito do trabalho, aproveitando, quiçá, uma estrutura institucional já existente com a paulatina alteração do perfil dos seus membros a médio prazo, sua competência não mais estará restrita às questões acidentárias, implantando-se um novo *standard* no que se refere à regulamentação das relações laborais no país, e sistema alternativo de solução das controvérsias trabalhistas e previdenciárias.

2.6 APLICABILIDADE CONSTITUCIONAL DO ART. 11 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Já faz algum tempo que o Brasil vem adquirindo larga experiência em negociações coletivas, inobstante os efeitos ainda sejam tímidos quanto à possibilidade de negociação direta de normas trabalhistas entre patrões e empregados, prevalecendo o posicionamento jurisprudencial dominante quanto à restrição das possibilidades de flexibilização dos direitos mediante tutela sindical, para além das hipóteses estritamente previstas no texto constitucional.

A par da autorização prevista no art. 7º, XXVI, da CF, prevendo o reconhecimento das convenções coletivas e do acordo coletivo, instrumento de positivação da norma jurídica ao largo da própria sociedade civil, teoria dualista que afasta o monopólio Estatal para tal desiderato, o legislador constituinte originário sempre admitiu no art. 11 do texto maior a eleição de um representante dos empregados, nas empresas com mais de duzentos empregados, para que promova o entendimento direto entre patrões e empregados.

A doutrina dominante sempre foi indicativa no sentido de que determinada norma constitucional não detém aplicabilidade imediata, dependendo de legislação ordinária ulterior que lhe desenvolva sua aplicabilidade, além de reduzir o âmbito de ação quanto ao conteúdo deste entendimento, tendo em vista o modelo dominante da negociação coletiva com tutela sindical.

Entretanto, a construção de uma nova matriz teórica que aponte soluções novas para problemas já antigos deve ter respaldo na nova interpretação constitucional relacionada à

validade material de suas diretrizes, ao considerarmos a dinâmica do direito, que deve acompanhar as alterações sociais vivenciadas pela sociedade circundante, sob a pena de inefetividade, cabendo à doutrina desenvolver respaldo teórico capaz de disseminar suas ideias para o alicerce de uma jurisprudência de vanguarda.

Esta nova situação é muito bem retratada na reportagem da Revista Exame, que faz uma reflexão do novel papel dos sindicatos no berço do sindicalismo no Brasil (ABC paulista), demonstrando que o foco não está mais na reivindicação ininterrupta por novas condições de trabalho, mas pela manutenção dos postos de trabalho em época de crise econômica mundial, vejamos:

Sinais dos tempos: os sindicalistas é que estão na vanguarda do debate sobre as relações de trabalho no Brasil. A lição da sensatez sai do ABC paulista, berço do sindicalismo brasileiro. No momento em que pipocam greves no setor público, os companheiros metalúrgicos defendem seus empregos. Em fábricas da região, patrões e empregados negociam acordos diretamente, com a anuência dos sindicatos. O expediente serve como uma carta na manga contra demissões. Na fábrica da Scania, um acordo fechado em maio tornou a carga de horária maleável: se a demanda por caminhões for fraca, os trabalhadores entram em licença e, se o mercado se aquecer, haverá expediente em alguns sábados. Em troca, a empresa prometeu não demitir ninguém em 2012. Por causa das amarras legais, iniciativas como essa só podem ser adotadas de maneira informal, mas o projeto que formaliza os acordos está no Planalto recebendo acertos para seguir até o Congresso. Se aprovado, os acordos poderão ser adotados em todo o país. ‘Os tempos mudaram, e nós aprendemos isso’, diz Sérgio Nobre, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, autor da proposta. O expediente não substitui a Consolidação das Leis do Trabalho, mas evita que os acordos do gênero sejam contestados nos tribunais.

A aplicabilidade do art. 11 da CF, permitindo a negociação de temas trabalhistas entre as partes envolvidas, como relativa segurança jurídica, pode ser encontrada nas lições de Paulo Bonavides⁴⁸, posto que o método interpretativo de concretização faz da constituição mais uma lei do que um plano de governo, possibilitando a efetivação dos seus valores independentemente da execução ou inércia dos demais poderes competentes, sob o prisma da missão constitucional que cada qual é delineada, pela própria organização Estatal proposta no seu processo de gestação.

Para Konrad Hesse⁴⁹ o teor da norma só se completa no ato interpretativo, não podendo estar este dissociado da realidade social subjacente, realidade acentuada através do novo posicionamento do sindicato dos trabalhadores do ABC paulista, pois, segundo este mesmo autor,

⁴⁸ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 469.

⁴⁹ HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 16.

a Constituição não possui força de produzir substâncias novas, essa força reside apenas na natureza das coisas, sendo ela uma conselheira sábia à própria realidade, o estímulo necessário para dirigi-las a outros caminhos, a Constituição não pode ser imposta aos homens, se o tempo e a natureza não atuarem previamente, “*é como coser pétalas com linhas, o primeiro sol do meio-dia haveria de chamuscá-las*”.

Notamos que a esse conjunto de empregados representados legitimamente por sua ação social, deve ser assegurado o papel de protagonismo na interpretação das normas constitucionais, de caráter social, que por este único motivo lhe diz respeito, quando se leva em consideração a existência de uma sociedade aberta de intérpretes da Constituição, proposição teórica de Peter Häberle⁵⁰, uma vez que todo aquele que vive no contexto regulado por uma norma e que vive com este contexto é, indireta ou, até mesmo diretamente, um intérprete desta mesma norma.

Neste sentido, a mobilização social dos trabalhadores com a finalidade de alteração de uma realidade subjacente, dentro da visão de Benjamín Tejerna⁵¹ quanto ao processo de mobilização dos entes coletivos, através da sua própria identidade (aquela que lhe é intrínseca), possibilita, como resultado, a preservação dos direitos, harmonizando-os aos interesses de competitividade global, orientada pelo sentido ético da responsabilidade social de mercado, sob pena de deterioração e esgarçamento do próprio tecido social.

Desta forma, referida alteração legislativa pressupõe a aplicabilidade do art. 11 da CF, que já autoriza o entendimento direto entre patrões e seus empregados, bem como ter-se-á na norma constitucional em destaque o suporte constitucional para uma nova configuração e do papel da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

⁵⁰ HABERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional** – a sociedade aberta dos intérpretes da constituição. Porto Alegre: Fabris, 1997, p. 15.

⁵¹ TEJERNA, Benjamín. **Revista crítica de ciências sociais**. 72, Outubro 2005: 67-97, p. 77.

3 NOVO PERFIL DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES À LUZ DA TEORIA DA NOVA EMPRESARIALIDADE E *STAKEHOLDERS* NAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE

Em nosso sentir, é necessária a reformulação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) para ampliar suas atribuições institucionais, transformando-a em ferramenta de construção da cidadania, principalmente quanto ao controle das questões trabalhistas e previdenciárias, modelo este a ser construído a partir da responsabilidade social das empresas.

Propomo-nos discutir a assunção de novas atribuições propostas tanto a respeito da questão trabalhista quanto da previdenciária, devendo ser traçado uma diretriz quanto a condução das questões internas (trabalhistas e previdenciárias/acidentárias) decorrentes do acidente laboral, com foco na prevenção dos acidentes e na existência de sistema interno, voluntário, apto a reparação dos efeitos decorrentes do evento.

Algumas das principais questões previdenciárias que acarretam prejuízos ao trabalhador, no afastamento por incapacidade e não encontra respaldo efetivo (prático) na atuação das instituições oficiais (não obstante a responsabilidade objetiva do Estado pela incapacidade laboral decorrente do acidente do trabalho), pode ser representada pela situação jurídica (ou melhor, o limbo jurídico) no qual a perícia do INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social) nega a concessão do benefício e a avaliação do Médico do Trabalho contratado pela empresa nega o retorno à função.

Como fazer para que o empregado volte a ter a sua subsistência assegurada? Sem que o retorno ao trabalho venha a agravar em demasia o estado de saúde atual, acarretando a responsabilidade subjetiva da empresa por permitir o retorno ao trabalho daquele que não tinha mais condições físicas ou mentais para exercer a sua função.

Exigir da empresa a manutenção do pagamento dos salários sem a efetiva contraprestação não nos parece a solução mais sensata, seja pela violação do princípio da livre iniciativa, ou mesmo, pelo fato da empresa ser responsável tributária pelo recolhimento das contribuições necessária à manutenção da Seguridade Social, observada a sistemática do FAP

(Fator Acidentário de Prevenção) que impõe um aumento de alíquota a partir do número de acidentes gerados pela empresa segundo os dados estatísticos da própria autarquia federal.

O sistema adotado para a diferenciação de alíquotas (tarifação individual) deve passar por sérias adaptações, uma vez que o suporte legal para a caracterização dos afastamentos acidentários não leva em consideração o modelo de responsabilidade do empregador, de caráter eminentemente subjetivo, mas a responsabilidade objetiva fundamentadora da concessão dos benefícios previstos em lei, dentro do sistema da Previdência Social, o que será tratado com maior riqueza de detalhes no último capítulo.

Dentro da concepção da empresa social, estas adaptações serviriam como moeda de troca para que a empresa de forma voluntária venha assumir as responsabilidades do próprio Estado, que não são implantadas por ausência de recursos financeiros, *expertise* ou mesmo incapacidade gerencial, a exemplo da negativa de benefício a empregado incapacitado, ou ainda, destacamos a inoperância do modelo de readaptação a novas funções, e a solução dos conflitos decorrente de eventos acidentários inesperados, como a morte em serviço.

Dentro da concepção da empresa social deve ser considerada como premissa a responsabilidade da empresa por todos os danos (principalmente quanto à incapacidade laborativa) acarretada ao trabalhador, buscando soluções voluntárias e alternativas, independentemente da atuação do aparato oficial (Poder Judiciário, que depende da ação de reparação para fazer valer o direito aplicável), como forma de amenizar os efeitos colaterais, assegurando as condições mínimas de sobrevivência ante a prevalência no ordenamento constitucional pátrio do princípio da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho, como princípio de valor autônomo a ser contemplado com os demais pilares da própria ordem econômica, a exemplo do princípio da livre iniciativa.

Talvez, dentro deste novo modelo proposto, como instituição capaz de articular todos os interesses aparentemente antagônicos (a empresa social tem como objetivo assegurar a incolumidade física dos seus trabalhadores) deva sobressair, ainda que sobre novas bases engendradas a partir da sua reformulação, a CIPA, como órgão intraempresarial essencial ao funcionamento destas novas engrenagens, como único exemplo de comitê empresarial no ordenamento jurídico nacional, de composição democrática (eleição de membros pelos empregados com garantia de emprego), com implantação obrigatória em lei, não gerando custos

fixos adicionais, mas que atualmente possui um perfil extremamente burocrático, como destacado no capítulo anterior.

A contrapartida assegurada ao empresário por meio da redução da carga tributária é algo que já existe, haja vista a recente alteração da legislação infraconstitucional que permitiu a introdução do modelo de tarifação individual das empresas, atrelando a tributação incidente sobre a folha de pagamento com o desempenho obtido a partir do número de acidentes havidos na empresa dentro do período de análise, questões de extrema relevância que permanecem na pauta de julgamento do STF (ADI nº 4397 e ADI nº 3931), sob o aspecto da inconstitucionalidade do sistema implantado, sob o ponto de vista do princípio da estrita legalidade tributária com o qual não concordamos, e que será apresentado ao longo do trabalho no momento oportuno.

Alguns pontos na aplicação prática da legislação previdenciária estariam em dissonância com os princípios da cidadania (leia-se função social da empresa), tanto sob a ótica do empregador, quanto à majoração da alíquota (FAP) por fatos externos ao meio ambiente do trabalho e poder de direção do empregador, a exemplo da culpa exclusiva de terceiro, como pela ótica do empregado, o que pode ser verificado na já comum situação em que há a negativa pela Previdência Social quanto ao pedido de auxílio-doença (ou acidentário), por entender que o trabalhador está apto para retorno ao trabalho, e proibição da empresa quanto ao efetivo retorno, sob o argumento da negativa da inspeção médica, feito pelo SESMT (Serviço de Medicina do Trabalho) da empresa.

Acreditamos que as atribuições da CIPA (Comissão de Prevenção de Acidentes) nas empresas devem ser ampliadas, dentro de um conceito ético de responsabilidade social, independentemente de alteração legislativa, permitindo a efetivação da cidadania diante de órgão intraempresarial extremamente relevante, mas que no nosso sentir permanece subutilizado.

Sendo a CIPA um dos principais exemplos de comitê de empresa impostos pela legislação laboral, como assevera Arnaldo Süssekind, acreditamos que pelo próprio perfil democrático de sua composição paritária, e por já ser uma realidade de longa data em empresas de médio e grande porte, necessário se faz uma remodelação apta a contemplar novas diretrizes e atribuições⁵².

⁵² SÜSSEKIND, 2002, p. 466.

A reformulação das políticas internas, com a finalidade de afastar a “real” inconstitucionalidade do sistema legal do acidente de trabalho por equiparação, e não aquela que está em debate perante o STF, permite a assunção de uma nova postura (*standard*) ao aglutinar voluntariamente serviços da própria previdência social prestados de forma insuficiente ao atendimento dos anseios do trabalhador, garantindo-lhes a cidadania, como nas situações jurídicas de readaptação e a constituição de um fundo privado a ser utilizado nas situações em que há uma negativa indevida quanto ao benefício previdenciário solicitado pelo trabalhador, antecipando os valores a serem recebidos pelo trabalhador, ainda que em demanda judicial promovida com o suporte jurídico da empresa social, questões que serão melhores exploradas oportunamente.

Ao largo das questões relativas às prerrogativas sindicais, quanto à negociação coletiva, necessário desenvolver paralelamente um procedimento interno de solução dos conflitos previdenciários, que poderá, em última instância, socorrer-se das ferramentas de mediação, ou melhor, autmediação, na forma como proposto por Adalberto Simão Filho, para apresentar uma solução pontual, ainda que parcial (art. 5º, XXXV, da CF, prevê a inafastabilidade da jurisdição para análise da violação dos direitos subjetivos dos trabalhadores), com compensação assegurada em futura demanda judicial, sistema legitimado a partir da satisfação do trabalhador, quanto a melhor solução a ser dada à questão previdenciária conflituosa, situação apresentada nos estudos do Professor Brian S. Klaas⁵³, da Universidade do Sul da Califórnia, nos Estados Unidos da América, ainda, que para as questões trabalhistas, adaptadas por nós para as questões previdenciárias.

Esse modelo norte americano de solução interna de conflito trabalhista denominado “*grievance*”, ainda que fundamentado em um sistema legal “*common law*”, que pode ser incorporado ao sistema interno de solução de controvérsias da empresa social (independentemente da atuação supletiva do Poder Judiciário, haja vista a impossibilidade constitucional de arbitragem em matérias de direitos individuais trabalhistas, art. 114, § 1º da CF, direitos patrimoniais indisponíveis) em três frentes: a) reformulação das atribuições da CIPA pelo Ministério do Trabalho e do Emprego por meio de normas regulamentares (delegação legislativa em matéria de Medicina e Segurança do Trabalho); b) alteração do regulamento da empresa

⁵³ KLAAS, Brian S. **Determinants of grievance activity and the grievance system’s impact employee behavior and integrative perspective**. The academy of management review. Vol. 14, n. 3, p. 445-458, Jul. 1989.

(vigência *interna coporis*), propondo esta nova configuração, ou ainda, c) implantação via negociação coletiva, admitindo como âmbito de abrangência toda a categoria profissional signatária.

Neste sentido, destacamos as políticas internas adotadas pela empresa Fibria, que vincula a remuneração variável dos seus diretores com a performance de toda empresa quanto ao número de acidentes do trabalho (informações apuradas no “*sustainability report 2011*”⁵⁴), evidenciando o foco nos seus *stakeholders*, e não apenas nos *shareholders*.

Como já salientado, a fundamentação teórica do modelo que se apresenta encontra como um dos seus principais alicerces da teoria da nova empresarialidade tratada por Adalberto Simão Filho⁵⁵, em que se pretende uma aproximação da ética com o direito, passando pela função social da propriedade e boa-fé contratual, que com escólio nas lições de Eduardo C. B. Bittar admite uma solução ética de conflito, para nós os conflitos previdenciários, extraída de forma pacífica das partes, que possuem a real disposição de, por meios informais, alcançar a plenitude do meio termo indispensável à plena satisfação das partes em conflito.

Em última análise, ainda como contrapartida do modelo, haveria a proposição quanto à possibilidade de certificação das empresas com responsabilidade social, quanto a este ponto, propondo a gestão adequada do capital humano, vislumbrando nesta nova sistemática que propõe uma eficiente ferramenta de cidadania, preservando, segundo J. J. Gomes Canotilho⁵⁶, o princípio da dignidade da pessoa humana na estrutura econômica do Estado, sem que a função social da empresa funcione como válvula de escape, por transferência, da insuficiência e incapacidades do Estado-Providência, alerta de Fábio Konder Comparato⁵⁷.

3.1 NOVA MATRIZ TEÓRICA

⁵⁴ Consta do referido relatório o seguinte ponto: “*Safety indicators are an integral part of the remuneration system in the company’s Profit Sharing and Variable Remuneration Programs, the latter involving executives*”.

⁵⁵ SIMÃO FILHO, Adalberto. **A nova empresarialidade**. *Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas* – UniFMU, São Paulo, a.17, n. 25, p.47, 2003.

⁵⁶ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1.988**. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

⁵⁷ BICHARA, Saulo Mendonça. Função social da empresa. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*. vol. 16, nº 23. 2012.

Nos últimos tempos o direito tem passado por uma reformulação teórica no momento em que o positivismo, como sistema jurídico-filosófico, passou a demonstrar sinais de esgotamento, tornando-se incapaz de apontar a melhor solução em um dado conflito de interesses, cujo cerne passa a revelar a necessidade de uma decisão justa e não mais aquela centrada nos dogmas necessários à manutenção da segurança jurídica.

Convenhamos, a reformulação de algumas das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, no mês de setembro de 2012, evidencia um momento crucial pelo qual passa a República Federativa do Brasil quanto à relação institucional entre cada um dos seus poderes, que diante da inegável crise de identidade do Poder Legislativo, passa o Poder Judiciário a ocupar tal lacuna sob a insígnia do “ativismo judicial”, estribado na formulação teórica do pós-positivismo, demonstrando um total desrespeito com a lei e princípio da separação dos poderes (harmônicos e independentes entre si), principalmente no caso das Súmulas nº 277 e 244, III, ambas do TST, que rompendo com o posicionamento tradicional da corte e sem qualquer alteração legal, passam a admitir a integração temporária das normas convencionais no contrato de trabalho até que sobrevenha acordo prevendo o contrário, e a garantia de emprego da empregada gestante nos contratos de experiência, respectivamente.

Contudo, uma atividade empresarial florescente e estruturada, vital à manutenção e fortalecimento das instituições de um país, necessita de um planejamento mínimo pelo simples fato de suportar integralmente o ônus do risco daquele empreendimento, finalidade almejada pela estabilidade das regras do jogo, além, é claro, de um conjunto de regras capaz de municiar os empresários a alcançar a eficiência econômica, não sendo demais o alerta de Paulo Roberto Colombo Arnold⁵⁸, quanto à necessidade da análise econômica na formulação de normas jurídicas com o objetivo de torná-las cada vez mais eficientes (vertente teórica com origem na *Law and Economics*, estudos de direito comparado que pretendem considerar o efeito econômico decorrente de uma determinada formulação jurídica, visto que a ciência econômica está sustentada no ser, com efeitos insofismáveis no *dever-ser* preconizado pelo Direito, haja vista que todas as vezes que o direito ignora a realidade, a realidade ignora o direito, gerando frustração dos destinatários pela sua infetividade).

⁵⁸ ARNOLD, Paulo Roberto Colombo. Novas perspectivas para o direito concursal brasileiro com os estudos interdisciplinares da economia e da estatística. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**. Franca, A. 14, n. 19, p. 01-404, 2010, p. 91

É interessante assinalar o posicionamento de Geraldo Vidigal, citado por Eros Roberto Grau⁵⁹, que faz referência aos excessos e a arrogância do Estado na condução da economia, este precisa ser modesto e moderado em sua presença econômica, estando sujeito a erros tanto quanto os indivíduos, motivo pelo qual não deve perturbar a liberdade de iniciativa ou tumultuar a economia, o que parece ser o ideal sustentado pela Justiça do Trabalho sob o auspício da proteção da dignidade do trabalhador, que deverá estar sempre em harmonia com a livre iniciativa, como resultado da ponderação dos valores constitucionais, sob pena de impossibilitar (somados aos demais encargos burocráticos e tributários) o exercício de certas atividades essenciais ao interesse coletivo, uma análise impossível de ser feita tecnicamente pelo Poder Judiciário, dissociado de uma política macro de Estado.

Justificamos o posicionamento acima, não por apresentar uma visão romântica dissociada da realidade e aliada a proteção de um lado apenas da contenda, a exemplo do empresariado, mas ao dizer que existem inúmeros excessos que devem ser prontamente reparados pelo Judiciário Trabalhista, mas ao mesmo tempo, existem empresas de grande porte cumpridoras dos seus deveres legais, muitas delas multinacionais, que precisam assegurar a competitividade de suas atividades através de regras seguras e modernas, sob pena de alteração das estratégias de investimentos produtivos, nicho com o qual a presente teoria pretende se identificar.

Neste ponto é interessante destacar a arguta percepção de Fábio Konder Comparado, citado por Saulo Bichara Mendonça⁶⁰, quanto a preocupação da teoria social da empresa ser utilizado como referencial teórico para a estratégia de abandono das políticas sociais pelo Estado, havendo, aqui, na verdade, sob a nossa percepção, uma relação de complementaridade que deve ser fomentada, tendo em vista o poder de regulamentação das relações intersubjetivas, por meio de instrumento de modernização das ferramentas de gestão da força de trabalho, exigindo-se a contrapartida, através da preservação do conceito ético inserido no âmbito da teoria da nova empresarialidade.

Em nossa ótica o momento atual pela própria volatilidade do capital exige novas soluções para antigos problemas, segundo matéria publicada no *The New York Times*⁶¹, a redução

⁵⁹ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1.988**. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 180.

⁶⁰ BICHARA, Saulo Mendonça. Função social da empresa. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**. vol. 16, nº 23, 2012, p. 06.

⁶¹ NEW YORK TIMES. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2012/10/28/business/a-part-time-life-as-hours-shrink-and-shift-for-american-workers.html?pagewanted=all&_r=0>. Acesso em: 21 jan. 2013.

dos custos de mão de obra nos países periféricos traz o efeito de reduzir o volume de vagas em empregos intermediários nos países centrais, necessário para a manutenção de uma classe média com padrões elevados de consumo, gerando o efeito colateral da transferência das plantas industriais para países subdesenvolvidos, retendo apenas vagas de trabalho com baixo valor agregado, a exemplos das vagas em tempo parcial no setor varejista, o que tem provocado uma redução da massa salarial no meio da pirâmide social com a concentração de renda em seu ápice, diante dos *royalties* pagos pelos produtos de alta tecnologia, em decorrência do *know-how* dos quais os países desenvolvidos são detentores (montagem dos produtos da Apple na China).

Toda e qualquer tentativa do governo de flexibilizar as normas trabalhistas, com o intuito de gerar um maior valor agregado à atividade produtiva nacional, com o escopo de atingir os elevados padrões de produtividade disseminados nos países desenvolvidos, permitindo uma competitividade real com países periféricos pautados no baixo custo dos encargos sociais (incluindo-se aqui, os encargos trabalhistas e previdenciários), é, na maioria das vezes, interpretada como um movimento orquestrado pelo patronato nacional com viés liberalizante e desregulamentador do estado do bem-estar (*welfare state*).

Devemos partir da premissa, em um corte metodológico a serviço da pesquisa científica, de que esta proposição tem por finalidade adaptar nosso ordenamento pátrio às exigências de um mundo novo, cujos destinatários serão grandes empresas multinacionais (nacionais ou estrangeiras) com escala mundial que necessitam de combustível para manutenção do nível de emprego no Brasil, certamente dentro de um contexto de responsabilidade social, absorvendo as externalidades positivas e exigindo a compensação necessária das externalidades negativas decorrente do processo produtivo (a exemplo, das consequências ambientais da fabricação de um produto que ao mesmo tempo atende aos interesses da coletividade), conceito apresentado por Ricardo Hasson Sayeg⁶² no desenvolvimento de uma teoria humanista do capitalismo, sem a negativa da economia de mercado, mas esta orientada sob a perspectiva da justiça social, elementos idênticos àqueles sustentados pela Economia Social de Mercado, com a prevalência do IDH (índice de desenvolvimento humano) sobre o PIB (produto interno bruto), sem nos esquecer dos objetivos da empresa social, quando discutimos a CIPA como ferramenta de cidadania.

⁶² SAYEG, Ricardo Hasson. **Capitalismo humanista**. Petrópolis: KBR, 2012, p. 123.

Devemos nos atentar para o fato de que qualquer iniciativa com intuito deliberado de promover a precarização dos direitos do trabalhador deverá ser rechaçada pelos poderes competentes com a aplicação das leis trabalhistas de ordem pública, mas ao mesmo tempo, deve ser aventado um conjunto de iniciativas das organizações governamentais patrocinadas por empresas de diversos setores, com o intuito de fomentar um ambiente empresarial ético, a exemplo da compra por aquelas de lotes de ações de empresas acusadas de utilização de trabalho escravo, no processo de *outsourcing* das atividades produtivas, para permitir uma fiscalização dos “processos internos” na qualidade de *shareholders*, com reflexos positivos na relação da companhia com os demais *stakeholders* de uma determinada cadeia produtiva.

Logo, é neste ambiente empresarial moderno que deverá ser avaliada qualquer proposta de flexibilização de direitos através de atuação dos Comitês Sindical de Empresa (modelo discutido pelo Governo, mas que dentro de nossa proposição deverá ser adaptado a partir da estrutura existente da CIPA), devendo ser levado em consideração este ambiente quando da discussão da validade das normas negociadas no âmbito desta instituição que se pretende implantar, pautando a análise do seu resultado na teoria do conglobamento, preconizada por Maurício Godinho Delgado⁶³, resultado positivo abstraído do conteúdo geral das normas e regras negociadas, pois, certamente, haverá violações pontuais que deverão ser recompensadas por meio de concessões recíprocas, sendo a implantação de banco de horas uma das exigências do atual cenário de concorrência global, haja vista que a corrente do *toyotismo* (redução dos estoques, produtividade compatível com a demanda), contraposta ao *fordismo* (linha de produção não interligada, que gera estoques excessivos nos períodos de baixa no mercado), prega a eficiência empresarial alcançada pela eliminação dos excedentes de produção, eliminação dos estoques por via de consequência, ajustando as jornadas de trabalho de uma planta fabril de acordo com a demanda mundial pelos produtos fabricados nesta unidade de produção.

Algumas alterações conceituais estão sustentadas ante a exaustão da fórmula encartada pelo Estado-Providência, Fábio Zambitte Ibrahim⁶⁴ faz algumas reflexões sobre os fundamentos econômicos do liberalismo, principalmente no tocante a não intervenção do estado na seara econômica, com a concomitante intervenção pontual mínima na seara social com

⁶³ DELGADO, 2004, p. 1319.

⁶⁴ IBRAHIM, Fábio Zambitte. **A previdência social no estado contemporâneo**. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 38.

ênfoque na Justiça Social - cabendo o alerta do economista Celso Furtado⁶⁵ quanto ao reflexo imediato da concentração de renda e no esgarçamento do tecido social - com o escopo de garantir a integralidade da tessitura deste mesmo tecido social tratado pelo economista.

Esta síntese, é exposta por Habermas⁶⁶ (2002, p. 66) que ao permitir uma relação direta entre os níveis de produção capitalista e a manutenção de sistema social legítimo, qualquer crise aguda no sistema eleito para produção e distribuição de bens e serviços poderá desencadear numa crise aguda de legitimação do suporte político, com reflexos imediatos no esgarçamento do tecido social, não havendo, em nosso entendimento, como dissociar a realidade econômica subjacente do “dever ser” estabelecido dogmaticamente pelo direito posto.

A história econômica recente demonstra claramente o confronto dos ideais preconizados por Milton Friedman, da escola de Chicago, pregando o liberalismo econômico com a regulação do mercado pelo próprio mercado, e por outro lado, a necessária intervenção, ainda que pontual, do Estado social, bandeira levantada por John Maynard Keynes, com o fito de realizar o princípio da dignidade da pessoa humana pela teoria da justiça social. A recente recessão na zona do Euro demonstra claramente que o peso do Estado Social responsável pelo comprometimento do orçamento público, retirou a dinamicidade daquelas economias em detrimento de um Estado mais “enxuto”, apresentado pelas novas molas propulsoras da economia mundial (Brics - Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), inobstante, as modestas taxas de crescimento econômico apresentadas pelo Brasil nos últimos dois anos.

Ademais, não podemos cair na tentação de admitir o discurso simplista do crescimento econômica ancorado na precarização das condições de trabalho, realidades econômicas díspares representadas por cada uma das economias nacionais, unidas sob a rede global da comunidade internacional, que são reflexos diretos dos ciclos econômicos próprios de cada região, situação esta retratada em matéria de capa da revista *The Economist*⁶⁷, salientando que a mão de obra chinesa “barata” permitiu um desenvolvimento econômico sem precedentes que, por sua vez, gerou uma classe média consumidora e um mercado interno pujante para seus bens e serviços produzidos em solo chinês, que por sua vez resulta em uma massa urbana de

⁶⁵ FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Cia das Letras, 2006, p. 127.

⁶⁶ HABERMAS, Juergen. **A crise de legitimação no capitalismo tardio**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Edições tempo brasileiro, 2002, p. 66.

⁶⁷ THE ECONOMIST. **Special report: outsourcing and offshoring**. Here, there and everywhere. September and December. 8th-14th 2012.

trabalhadores cientes dos seus direitos que, paulatinamente, ainda que dentro de um Estado Comunista de Mercado com fortes restrições dos direitos individuais, passa a exigir um conjunto articulado de políticas sociais do Estado.

Não há como negar o fato de que, só pelo simples fato de um estado ser orientado pelo *rule of law*, não conseguirá competir em condições de igualdade com países que ainda “engatinham” na seara social, devendo toda e qualquer disparidade ser solucionada no âmbito do comércio internacional, tendo em vista um conjunto de regras próprias de cunho costumeiro denominada de *lex mercatória*, que normatiza o comércio internacional, utilizando o mercado interno como moeda de troca nas negociações multilaterais, pressão esta para a equiparação dos custos de produção, introduzindo obrigações contratuais que segundo Jete Jane Fiorati⁶⁸ deverão sobrepair sobre o direito interno, e então induzir a modificação da legislação para disseminar o conceito de responsabilidade social no âmbito global.

A importância da proteção social dos trabalhadores, atualmente, passa a ter repercussão na própria OMC (Organização Mundial do Comércio) havendo por parte dos países desenvolvidos uma preocupação crescente com o chamado *dumping social*, uma situação de desarmonia concorrencial decorrente do preço final alcançado por produto originário de países com baixo custo social (direitos trabalhistas, garantias previdenciárias, etc), obtendo, por esta razão, uma vantagem competitiva ilegítima perante aqueles países que observam o *Rule of Law* e o peso dos encargos sociais decorrentes desta iniciativa, e, conforme Valério de Oliveira Mazzuoli⁶⁹, os países desenvolvidos passarão a exigir no âmbito da OMC a chamada “cláusula social” como medida *antidumping*, selo que assegura o cumprimento das normas de proteção do trabalho, vista a inexistência de ferramentas de exequibilidade das decisões tomadas no âmbito da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Devemos ressaltar a mudança de paradigma no direito privado com reflexos diretos no direito do trabalho, haja vista os novos parâmetros estabelecidos com o Código Civil de 2002, tais como: eticidade, sociabilidade e operabilidade; permitindo a inserção de cláusulas gerais no texto legislado com o propósito de se permitir a contínua formação das normas pelo aplicador do

⁶⁸ FIORATI, Jete Jane. **Direito do comércio internacional:** OMC, telecomunicações e estratégia empresarial. Franca: UNESP, 2006, p. 89.

⁶⁹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito internacional público.** 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2011, p. 796.

direito, admitindo, inclusive, a reaproximação entre o direito e a ética, operacionalizado pelo próprio princípio da boa-fé objetiva, um dos alicerces teóricos da nova empresarialidade.

Nesta mesma linha de raciocínio, Luis Roberto Barroso⁷⁰ destaca a possibilidade de se fazer valorações diante do caso concreto, admitida pelos enunciados prescritivos de caráter aberto, fraqueando ao aplicador do direito a adoção da melhor solução dentre aquelas possíveis.

É necessário que este entendimento seja transposto, dentro dos conceitos de responsabilidade social, ao direito laboral, permitindo a adoção de uma melhor solução diante das situações que envolvam a impossibilidade material (econômica) de manutenção dos postos de trabalho, em virtude de um arcabouço de normas que no intuito de proteger, em um mundo globalizado, acarretam o efeito inverso quanto as altas taxas de desemprego, e de informalidade na gestão da força de trabalho, acrescido de um orçamento previdenciário deficitário incapaz de sanar as mazelas decorrentes das insuficiências de recursos financeiros circunstanciais, suficientes para a manutenção de um padrão mínimo de vida, adjetivada através da expressão: “civilizado”.

Trazemos, sob o aspecto do conceito do justo, o entendimento de Tércio Sampaio Ferraz Junior⁷¹ quando aduz que a ausência do sentido de justiça gera a forma mais perversa de perturbação existencial, sendo que o homem em sociedade destituído deste espírito passa a não mais resistir às circunstâncias, não havendo mais razão para o dever-ser do comportamento induzido no ordenamento positivo, motivo pelo qual um direito flexível estaria em consonância com a realidade econômica mundial, diante do efeito dominó de uma crise econômica de tal magnitude, com efeitos retardados manifestados através de ciclos econômicos de baixo crescimento.

Por conseguinte, vislumbramos no atual estágio de desenvolvimento da sociedade brasileira, com uma força de trabalho altamente qualificada e remunerada (especialmente nos grandes centros, ou demais localidades com desenvolvimento fomentado através de isenções fiscais), um terreno fértil para um debate acadêmico sério, profundo e desapaixonado a respeito da flexibilização, de parte dos direitos dissociados de uma realidade econômica sem precedentes,

⁷⁰ BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição de fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 78.

⁷¹ FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 352.

sem que as novas ferramentas, a exemplo do comitê intraempresarial, sejam gestadas sob a pecha da desregulamentação do Estado Social idealizado na Constituição Federal de 1988.

Logo, não há como deixar de sublinhar o posicionamento de Adalberto Simão Filho⁷², que ao tratar da teoria da nova empresarialidade, especificamente quanto a eficiente solução de conflitos, e com o escólio nas lições de Eduardo C. B. Bittar, que afirmam que a solução ética de conflitos é aquela que se extrai de forma pacífica entre as partes, pela real disposição de, por meios informais, alcançar a plenitude do meio termo necessário para dar fim a uma pendência interpessoal, o que para nós representa um resultado perene pelo simples fato de ter sido orientado pelas diretrizes da ética.

3.2 MUDANÇA DE PARADIGMA A PARTIR DO DIREITO COMPARADO

Inicialmente, ressaltamos a posição de Léon Duguit⁷³, precursor nos estudos da função social da propriedade:

A propriedade deve ser compreendida como uma contingência, resultante da evolução social; e o direito do proprietário, como justo e concomitantemente limitado pela missão social que se lhe incumbe em virtude da situação particular em que se encontra.

Não há o que se falar na violação das prerrogativas sindicais no que tange à negociação direta entre empregados e empregadores a serem realizadas no âmbito da CIPA, e em torno de algumas questões previdenciárias sem solução, uma vez que em um juízo de ponderação dos valores constitucionais, nas palavras de Robert Alexy⁷⁴, devemos harmonizar a regrado do art. 11 com a do art. 7º, XXVI, posto que o reconhecimento da validade dos instrumentos de negociação coletiva não tem a finalidade de retirar a validade da possibilidade franqueada ao grupo de trabalhadores, de terem um representante para defender seus interesses perante a alta direção da empresa, não podendo o conteúdo da manifestação restringir-se a matéria do âmbito do *jus variandi* (situações contratuais, limitadas na CLT, em que se admite a alteração do

⁷² SIMÃO FILHO, 2003. p. 47.

⁷³ DUGUIT, Leon. **Fundamentos do direito**. 2ª ed. São Paulo: Ícone, 2006, p. 29.

⁷⁴ ALEXY, Roberto. **Conceito e validade do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2011, p. 60.

contrato de trabalho pelo empregador, ainda que isso acarrete uma situação prejudicial ao empregado) do empregador, posto que a própria CLT já reconhece a faculdade de ação patronal por mero ato unilateral, tornado a interpretação contrária, pela exclusividade da via de negociação com tutela sindical, tornando sem efeito a norma constitucional já citada (art. 11).

O direito comparado nos apresenta alguns caminhos a percorrer, nesta difícil etapa da flexibilização do direito, proposta, no entanto, dentro da perspectiva da empresa social, sendo esclarecedora a experiência norte-americana quanto à implantação de um procedimento interno de solução de conflitos, que poderá, em última instância, socorrer-se das ferramentas arbitrais ou mediação (automediação conforme proposição de Adalberto Simão Filho, analisada com maior profundidade no capítulo seguinte), cujo núcleo esteja centrado na satisfação do trabalhador em relação a melhor solução a ser dada à questão trabalhista e previdenciária conflituosa, situação retratada pelo Professor Brian S. Klaas⁷⁵, da Universidade da Sul da Califórnia, pois é necessário que haja a solução do conflito a partir do consenso, sem que haja as figuras do vencedor e vencido, com reflexos diretos na produtividade da empresa.

As atribuições adicionais da CIPA são assumidas voluntariamente pela empresa social, o efetivo benefício decorrente do entendimento direto entre as partes em conflito, permitindo que o contorno ético da responsabilidade social na condução dos procedimentos de solução de controvérsias gere a “confiança” como elo de satisfação, eis que a insatisfação decretará a ineficácia do modelo proposto, revelado através de situação de contingência reparadas via ação trabalhista, sendo que o modelo busca adequar os interesses dentro das necessidades sociais do trabalhador e de produtividade exigida pelo mercado global à margem do aparato estatal, qualquer controvérsia capaz de provocar lesão ou ameaça de lesão aos direitos do trabalhador, não há como se furtar da apreciação do poder judiciário.

3.3 PERFIL DO COMITÊ INTRAEMPRESARIAL NAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE

Não acreditamos que o novo modelo proposto pelo governo quanto à criação de comitês intraempresarial para a remodelação da CIPA, seja uma realidade aplicável a todo e

⁷⁵ KLAAS, Brian S. Determinants of grievance activity and the grievance system's impact employee behavior and integrative perspective. **The academy of management review**. Vol. 14, n. 3, p. 445-458. Jul. 1989. p. 445.

qualquer empresa, impossível negar a existência, ainda remanescente, de trabalho escravo principalmente nos processos de terceirização (a exemplo das autuações aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego contra a empresa espanhola “Zara”, em passado recente), contudo o fortalecimento depende de um contexto ético, para que sua finalidade institucional não seja subvertida, colocando-o a serviço da precarização dos direitos do trabalhador.

Vólia Bonfim Cassar⁷⁶, citando Miguel Reale, esclarece, no tocante ao impacto da economia sobre o Direito do Trabalho, ser necessário uma análise a respeito da crise do princípio protetivo, e os seus efeitos reais em relação à competitividade das empresas, pois o triunfo do mercado impõe a constante flexibilização das condições de trabalho, como condição para redução dos custos da empresa. A automação e informatização são realidades irreversíveis, com custos sociais relevantíssimos, no qual apontam alguns que a flexibilização poderia ser a solução para os conflitos sociais decorrentes do desemprego, sem que haja o abuso (limitação pela teoria da responsabilidade social, aglutinada, para nós, na teoria da nova empresarialidade), não servindo este processo apenas para maximizar os lucros dos sócios, mas para preservar a saúde da empresa mantendo o nível de emprego.

Sob este prisma, John Elkington⁷⁷ faz diversas reflexões no texto “*Governance for Sustainability*”, ressaltando a participação das empresas como figuras indispensáveis para a construção de um mundo sustentável sobre todos os aspectos, tendo em vista a limitação do âmbito de ação de cada um dos governos locais (países), que contribuem significativamente na indução dos novos comportamentos, mas é incapaz de apresentar resultados significativos e duradouros, o que não é diferente quando pensamos na relação do trabalho sustentável - modelo autônomo e independente da regulamentação Estatal na seara trabalhista - contudo não negamos a dificuldade de responder a uma única pergunta, dentre várias propostas pelo autor: “*What is the appropriate balance between shareholders and other stakeholders?*” (Qual o equilíbrio apropriado entre os acionistas e os demais grupos que afetam o funcionamento da empresa?).

Talvez a solução esteja na existência de um efetivo balanço social, instrumento capaz de garantir uma maior estabilidade na validade dos acordos gerados pelos Comitês Empresariais, fornecendo alguns parâmetros ao juiz trabalhista para uma avaliação “global” e não “compartimentada” da gestão trabalhista em uma dada realidade empresarial, tal conceito é

⁷⁶ CASSAR. 2012, p. 31.

⁷⁷ ELKINGTON, J. B. *Governance for sustainability*. v. 14, n. 16, Oxford, nov. 2006, p. 9.

apresentado por Adalberto Simão Filho⁷⁸, que revela o avanço possível de alcançar através de um balanço social aceito universalmente, para a criação de critérios técnicos que permitam o detalhamento das atividades sociais, mensurando seu impacto na empresa e sociedade (leia-se comunidade local), principalmente em relação ao meio ambiente, relações laborais e consumidor, conceito semelhante ao do balanço patrimonial disseminado pelas ciências contábeis.

Referido balanço permite a mensuração e a definição dos elementos essenciais do perfil almejado pelos comitês intraempresariais orientados para a concretização efetiva dos direitos trabalhista e previdenciário.

A flexibilização dos direitos via comitê intraempresarial permitiria acelerar o efeito inverso do processo de terceirização retratado na edição do mês de dezembro da revista “*The Economist*”, que traz matéria especial noticiando o fato de as empresas norte-americanas identificarem falha persistente no processo de terceirização da produção para países periféricos em busca de baixo custo de produção (China, Vietnam, etc): i) a manutenção do sistema produtivo longe das células de inovação interrompe a agilidade necessária ao desenvolvimento de novos produtos em um mundo globalizado, ii) os custos crescentes de transporte marítimo, iii) elevação dos salários nos países em desenvolvimento, por pressão popular pelo aumento da qualidade de vida, iv) incentivos dos estados americanos para a repatriação de vagas no setor industrial, principalmente vagas intermediárias indispensável para a manutenção de uma classe média pujante, responsável pela retomada do desenvolvimento, via consumo, pós-crise de 2008.

Segundo esta mesma reportagem, a manutenção das atividades locais (*outsourcing*) somente se justifica quando a estratégia empresarial esteja alinhada com a penetração dos produtos neste mesmo mercado local.

A possibilidade de uma atividade econômica sustentável lucrativa, a depender da iniciativa dos seus idealizadores, pode ser identificada a partir do histórico empresarial de Mohammad Yunus, conhecido na Índica como o banqueiro dos pobres, e ganhador do Prêmio Nobel da Paz em 2006, cujo grande feito decorre da capacidade de identificar a rentabilidade através de investidas sociais, seu banco tornou-se extremamente lucrativo atuando na linha financeira de “microcrédito”, cujo nicho de mercado são as pessoas pobres, alijadas do sistema bancário tradicional, que diante da oportunidade passaram a apresentar taxas de inadimplência

⁷⁸ SIMÃO FILHO, 2003. p. 47.

inferiores àquelas apresentadas pelas demais instituições financeiras que atuam no mercado tradicional.

Sob a nossa ótica, são esses os argumentos necessários para fomentar um debate desapaixonado em torno da flexibilização dos direitos trabalhistas através dos comitês de empresa, como parte de uma ampla reforma necessária ao aprimoramento das instituições, e ganho de competitividade das empresas, sem nos esquecer dos demais obstáculos: tributários, previdência social, político e burocrático.

3.4 APLICAÇÃO DO *GRIEVANCE* COMO MEIO ALTERNATIVO DE SOLUÇÃO DAS CONTROVÉRSIAS TRABALHISTAS COM AUTOMEDIAÇÃO.

Esse modelo norte americano de solução interna de conflitos trabalhistas, denominado *grievance*, é fundamentado em um sistema legal *common law*, sendo esclarecedoras as conclusões de Amauri Mascaro Nascimento⁷⁹, quanto ao seu funcionamento:

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

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 52.

Nosso único exemplo quanto à participação efetiva do trabalhador nas questões relativas às condições de trabalho, restringe-se aos aspectos acidentários tratados institucionalmente pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), típico comitê de empresa vivenciado pela legislação laboral, como asseverou Arnaldo Sússekind⁸⁰, e acreditamos que pelo próprio perfil democrático de sua composição paritária, e por já ser uma realidade de longa data em empresas de médio e grande porte, poderia ela ser remodelada pelos novos elementos trazidos do direito comparado, contemplando novas diretrizes e atribuições (fusionando-se com o novo Comitê proposto pelo governo) não havendo neste particular a incompatibilidade de matérias.

A legitimidade do novo sistema somente poderá ser alcançada se atrelado ao sistema que se pretende ver institucionalizado por alteração legislativa, ou adoção voluntária da empresa social, houver um suporte centrado na ação social dos trabalhadores, sublinhando, aqui, o alerta de Jesus Casquete⁸¹ quanto à criação de uma identidade em torno de um mesmo valor com finalidade de se alcançar uma ação coletiva eficiente, elemento que deverá ser abstraído do Judiciário Trabalhista como forma de assegurar a confiança no novo sistema, com a intervenção pontual, quando as decisões negociadas no âmbito intraempresarial não venham satisfazer os anseios desta identidade coletiva, ou seja, dissociadas do valor ético pretendido, utilizada como uma carapaça a proteger a mera precarização de direitos.

Ainda, quanto à existência de um direito negociado que contemple as necessidades de um conjunto de trabalhadores organizados no entorno da unidade de produção, representados pela sua própria ação social institucionalizada, movimento social com entidade própria, torna-se esclarecedor, neste ponto, a análise de Ronald Dworkin, apropriando-se das lições de Burke⁸², afirma que as regras mais apropriadas para promover o bem-estar de uma comunidade emergem apenas da experiência dessa mesma comunidade.

Ademais, salientamos a visão do francês Léon Duguit⁸³, um dos autores precursores da centelha propulsora da teoria da função social da propriedade, que acredita que a propriedade deve ser compreendida como uma contingência, resultante da evolução social, e o direito do

⁸⁰ SÚSSEKIND, 2002, p. 466.

⁸¹ CASQUETE, Jesus. **The power of demonstrations**. Social movement studies, vol. 5, n° 1, p. 45-46, May 2006, p. 45.

⁸² DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2011, p. 13.

⁸³ DUGUIT, 2006, p. 29.

proprietário, como justo e concomitantemente limitado pela missão social que se lhe incumbe em virtude da situação particular em que se encontra.

Tal proposição está estribada em algo real, vejamos um movimento ainda incipiente, mas com excelentes resultados, vivenciado pela fábrica da Mercedes-Benz no ABC paulista, veiculado em reportagem da Revista Exame de 27 de junho de 2012:

De todos, o modelo da Mercedes-Benz é tido como o mais avançado. Primeiro porque não considera nenhum tema como tabu. Nas reuniões semanais, os funcionários e os diretores discutem desde se haverá cerveja no churrasco de fim de ano até a necessidade de demissões – um assunto normalmente tratado com os sindicatos, mas não com os comitês de trabalhadores. Além disso, o diálogo no chão de fábrica não costuma ficar no blá-blá-blá. Como os acordos na Mercedes-Benz têm alto nível de adesão, a empresa é pouco acionada na Justiça do Trabalho. O que é decidido acaba, na maioria das vezes, sendo cumprido. Nos últimos cinco anos, apenas 10% dos trabalhadores entraram com ações para questionar uma decisão – a média do setor é de 40%. Essa peculiaridade chamou a atenção da Justiça trabalhista. Em fevereiro, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, visitou a montadora para avaliar se o modelo pode ser replicado para aliviar a Justiça do Trabalho. Com 3 milhões de novos processos apenas em 2.011, a manutenção da Justiça trabalhista consumiu 11 bilhões de reais as pendências judiciais custaram 22,5 bilhões às empresas. ‘O comitê da Mercedes-Benz oferece a agilidade que as relações do trabalho precisam hoje’, diz Dalazen.

Logo, neste sistema alternativo de solução das controvérsias propõe a criação de um canal direto entre o trabalhador e o seu superior imediato para que seja discutida possibilidade de acordo entre ambos alcançados através de concessões recíprocas, e a sua negativa, gera a possibilidade de recurso ao Diretor de RH (Recursos Humanos). Apenas no caso de subsistir o conflito, é que as parte recorrerão, devido aos custos e pela real possibilidade de implantação, a autmediação, realizada no âmbito da CIPA.

Ao tratar da autmediação Adalberto Simão Filho, posiciona-se:

Entendemos por auto-mediação a forma alternativa da busca de solução de controvérsias realizadas exclusivamente pelos advogados das partes em conflito, quer na fase anterior ao ajuizamento da causa, quer quando já instaurado o litígio, instrumentalizada por meio de um sistema cristalizado em um procedimento embasado em princípios éticos e morais previamente estipulados, com vistas à busca da eficiência, maximização dos resultados e agregação de valores na colocação de um bom termo à questão conflituosa⁸⁴.

⁸⁴ SIMÃO FILHO, Adalberto. Auto-mediação: uma proposta para a solução ética de conflitos. **Revista da Faculdade de Direito da FMU**. São Paulo, ano XVIII, nº 26, 2004.

Contudo, dentro da nossa proposição, é necessária a adaptação de uma regra aplicável aos conflitos empresariais para o sistema alternativo de solução dos conflitos trabalhistas e previdenciários, tendo a CIPA como órgão central do sistema, os advogados deverão ser substituídos pelos membros daquela, com os representantes de empregadores e empregados representando os respectivos interesses que lhe são afetos.

3.5. AÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES COMO INSTRUMENTO DE LEGITIMAÇÃO DO SISTEMA

Dentro da discussão dos padrões éticos incentivados, e fundamentados na teoria da nova empresarialidade, há que se destacar a possibilidade do controle do meio ambiente laboral por meio da ação coletiva dos trabalhadores, permitindo a legitimação das proposições adotadas como forma de garantir a perene satisfação do trabalhador diante dos novos desafios impostos pela ordem econômica mundial, como forma de induzir a legislação vigente, tendo em vista o anacronismo das normas legisladas em matéria trabalhista e previdenciária.

A discussão essencial do trabalho parte da necessidade de união laboral em torno das principais questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho, pois dentro de uma concepção de empresa solidária, socialmente responsável, não há como dissociar os interesses estratégicos de performance dos resultados financeiros, sem conjugar um ambiente sustentável que tenha por diretriz a preservação da integridade física dos trabalhadores por meio das normas regulamentares que tratam da matéria meio ambiente de trabalho, cuja evolução e desenvolvimento perpassa, necessariamente, pela ação social dos trabalhadores abrangidos, independentemente da atuação das representações sindicais.

Nossos movimentos sociais, sob a ótica estritamente laboral, sempre estiveram ligados umbilicalmente com a atuação do ser coletivo institucionalizado e com atribuições e responsabilidades delimitados integralmente pelas normas heterônomas de origem Estatal, reconhecimento capitaneado pelo próprio art. 8º, *caput*, da CF, modelo que se mostrou ao longo do tempo insuficiente para o atendimento dos anseios dos trabalhadores diretamente envolvidos em determinado processo produtivo, exigindo-se uma nova concepção em que as controvérsias

possam ser absorvidas e solucionadas através do entendimento direto entre empregados e empregadores, atendendo aos preceitos essenciais do movimento social que se pretende assegurar a “voz”, identificado através da sua própria identidade, “cara” do movimento intraempresarial.

A tentativa de institucionalização deste processo, através de institutos já conhecidos pelo direito, como a instalação dos “comitês de empresa” – ou melhor, novas atribuições da CIPA, permite o desenvolvimento de ferramentas de cidadania ao alcance dos próprios trabalhadores, cujo resultado dependerá dos esforços concentrados na solução dos problemas relacionados à higidez do meio ambiente laboral, a partir de um modelo aproximado do sistema dos países que adotam a “*common law*” como sistema jurídico reinante, exemplos de direito comparado que deverá nortear nossas reflexões, principalmente no que diz respeito ao *grievance*, procedimento de queixa aplicado em qualquer categoria de violação a direitos legítimos, que impõe a solução dos conflitos intraempresariais dentro da própria empresa, no caso das questões envolvendo meio ambiente do trabalho, de forma a obter uma solução satisfatória (pacificação social obtida pelas concessões recíprocas), seja pelos interessados diretos, ou mesmo através de uma decisão de cunho arbitral (leia-se automeadiação).

De qualquer forma, revelar a identidade dos movimentos sociais é questão elementar para se conceber um modelo de solução de conflitos adequados à natureza do objeto envolvido, como meio de se alcançar a plena satisfação dos direitos sociais com a prevalência do bem-estar dos trabalhadores (*stakeholders*), sem negar, por imposição prática do fundamento de validade constitucional, na sua acepção hierárquica, o pleno exercício da livre iniciativa, atendimento dos interesses lucrativos inerentes à própria exploração da atividade econômica (*shareholders*), que dentro da nova percepção da função social da propriedade (teoria da nova empresarialidade), não há interesses a se sobrepor, a prevalecer, mas sim, a sua conjugação como forma de atingir um crescimento econômico sustentável.

Não há como dissociar na empresa, perante este novo modelo, a possibilidade de implementação dos interesses secundários (dividendos dos acionistas), sem a preservação dos interesses primários inerentes ao ambiente que circunda a própria empresa, como o meio ambiente interno e externo, compondo os interesses dos trabalhadores, fornecedores, consumidores etc.

Ao tratarmos do tema relacionado ao ser coletivo como realidade social dentro da concepção e do desenvolvimento do Estado Moderno, devemos refletir a respeito da alteração de paradigma, da transição de um momento social e político refratário aos ideais socializantes, seja pela utilização imprópria do termo “socialismo” e sua bandeira, ou mesmo, por questões de ordem prática que dizem respeito à manutenção do *establishment* em proveito pessoal dos reais detentores do poder (classe economicamente dominante), uma vez que as regras formais inseridas em dada Constituição Democrática, não necessariamente condizem com o impacto real das instituições e seus poderes constituídos, quando estamos diante da definição das políticas de Estado que deverá prevalecer na condução da máquina pública.

De qualquer forma, não há como negar a alteração de paradigma vivenciado com o resultado do trabalho desenvolvido pela Assembleia Nacional Constituinte de 1988, quando a propriedade passa a não estar mais fundamentadas nos direitos absolutos do seu proprietário, permitindo uma reformulação dos próprios institutos de direito civil de forma a contemplar uma nova percepção, conectada com os próprios direitos fundamentais de 3ª geração (relacionados com a solidariedade entre os povos), em que o novo contexto social exige a prevalência da função social da propriedade, sem a negativa da fruição e do gozo dos direitos inerentes à figura do proprietário.

A partir deste novo cenário, devemos destacar os estudos de Guilherme Calmom Nogueira da Gama⁸⁵, quanto ao constitucionalismo funcional, vejamos:

A ‘função social’, como utilizada nas Cartas Constitucionais de 1934 e 1988, floresceu no vocábulo jurídico brasileiro como uma insólita influência de movimentos políticos europeus. A reação dada no Velho Continente para a decadência do modelo liberal do século anterior parecia levar a uma única diretriz, à atribuição de finalidades para a utilização dos principais institutos jurídico-privados – não haveria melhor maneira de inibir os males da liberdade contratual sem limites concedidos no cenário pós-Revolução Francesa. Dentro de um Estado de Direito, pensava-se, caberia ao Poder Público a atribuição dessas finalidades e sua constante fiscalização, já que as mesmas deveriam ser socialmente aceitáveis. A intervenção estatal, desse modo, seria o método ideal para controlar essas ingerências no exercício dos direitos de esfera privada, notoriamente nos relativos à propriedade. Em outras palavras, o bem jurídico deveria ostentar, doravante, uma função que respeitasse os interesses da comunidade; deveria apresentar uma função social.

⁸⁵ GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. **Função social no direito civil**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 19.

Assim, fica fácil visualizar a alteração de paradigma acima citada, permitindo a adaptação do texto constitucional a partir das novas dinâmicas sociais, que tem no “ser coletivo” a centelha necessária para a reflexão quanto aos novos anseios, bem como a proposição de novos alicerces que promoverão a alteração da realidade subjacente, verdadeira ferramenta de pressão indispensável à reformulação do modelo liberal até então dominante, que permite a alteração pela própria insuficiência do sistema na sua adaptação aos novos tempos.

Dentro desta mesma linha de raciocínio, trazemos à colação a posição de Carlos Frederico Marés de Souza Filho⁸⁶, quanto ao tema:

É claro que o Estado moderno e seu Direito foram criados para um determinado sistema econômico ou modo de produção, a liberdade, segurança e igualdade propugnadas pela Constituição francesa tinham paradigmas claros que garantiam, em última instância, os direitos individuais e, ainda mais precisamente, o direito individual de propriedade, assim, em todas as Constituições deveriam estar garantidos o direito de propriedade e para o sistema econômico o que mais interessava proteger era a propriedade dos meios de produção, entre eles a terra. O sistema econômico continua o mesmo, mas o capitalismo liberal foi obrigado a aceitar introduções para manter a propriedade privada e o sistema de acumulação de bens que lhe é inerente. No início do século XIX não aceitava nenhuma instância ou pessoa que servisse de intermediário entre o cidadão e o Estado, sob a alegação de que qualquer direito é individual e, portanto, não poderia haver reivindicações de grupos.

Logo, a garantia efetiva dos direitos está a depender, da real e completa transposição da visão individual do Direito, para uma visão essencialmente coletiva, voltando-se à proteção de um conjunto de indivíduos, no nosso caso os trabalhadores de uma determinada planta fabril, que devem manifestar-se através de órgãos intermediários ente o cidadão e o Estado, a exemplo dos partidos políticos e sindicatos, sendo que a vontade manifesta através dos instrumentos específicos e deverá reverberar dentro da máquina burocrática de forma a ser resguardada esta nova feição de direitos, com espectros nos próprios poderes constituídos, modernamente centralizados na instituição do Ministério Público.

Ao lado da própria atuação e exercício da missão Constitucional do Ministério Público do Trabalho, no empenho quanto à preservação dos interesses primários da sociedade, dissociando-se a partir de 1988 das funções típicas das Procuradorias (resguardar os interesses

⁸⁶ SOUZA FILHO, Carlos Frederico Marés de. **A liberdade e outros direitos ensaios socioambientais**. Curitiba: Letra da Lei, 2011, p. 123.

secundários do Estado como sujeito de direitos). Assim, não devemos nos esquecer da atuação direta dos próprios seres coletivos, ao apresentar resultados definitivos quanto a melhor alternativa de pacificação social, uma vez que o atual estágio de desenvolvimento do direito permitirá uma aproximação entre a ética e o direito, com a substituição dos elementos coercitivos próprios do Estado, pela voluntariedade apresentada no conceito da sustentabilidade empresarial, que não seria possível sem a atuação efetiva e eficaz dos seres coletivos obreiros.

Devemos ressaltar aqui a aplicação do princípio da prevenção em material ambiental, plenamente aplicável em relação ao meio ambiente do trabalho, justificando a atuação do “ser coletivo” obreiro, que nas palavras de Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁸⁷ é traduzido como:

Como já tivemos oportunidade de frisar, o princípio da prevenção constitui a espinha dorsal do direito ambiental, e em relação ao aspecto do meio ambiente do trabalho, que possui como objeto a saúde humana, a sua importância é acentuada.

Inegável a importância da preservação do meio ambiente como forma de preservar a saúde do trabalhador, sem deixar de lado a interdependência necessária entre o capital e o meio ambiente social no qual aquele, como atividade material de exploração das riquezas naturais e sociais, esteja inserido como forma de garantir a eficácia prática e não meramente a teórica do sistema, fato que não escapou a observação de Fritjof Capra⁸⁸ ao analisar:

A incapacidade dos economistas para considerar as atividades econômicas em seu contexto ecológico impede-os de entender alguns dos mais significativos problemas econômicos de nosso tempo, destacando-se entre eles a tenaz persistência da inflação e do desemprego. A inflação não tem uma causa única, podendo ser identificadas várias e importantes fontes; mas a maioria dos economistas não conseguem entender a inflação porque todas essas fontes envolvem variáveis que foram excluídas dos atuais modelos econômicos. É muito frequente os economistas não levarem em conta o fato de que a riqueza se baseia em energia e recursos naturais, embora seja cada vez mais difícil ignorar tal fato. Quando a base de recursos declina, as matérias-primas e a energia devem ser extraídas de reservas cada vez mais degradadas e inacessíveis; e, por conseguinte, mais e mais capital é necessário ao processo de extração.

⁸⁷ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 344.

⁸⁸ CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação: a ciência, a sociedade e a cultura emergente**. 20ª ed. São Paulo: Cultrix, 1995, p. 217.

Essa nova percepção quanto à compatibilidade dos modelos perpassa pela atuação do ser coletivo (intermediário), permitindo que o capital passe a visualizar, ainda que dentro do conceito de responsabilidade, a intersecção entre capital, meio ambiente e trabalho; fatores indissociáveis do processo produtivo, que devidamente preservados permite um resultado diferenciado, a exemplo da própria imagem institucional das empresas transnacionais, como fator propulsor da vantagem competitiva no mercado em que atuam, permitindo o cuidado com o próprio processo de adaptação às novas culturas locais que serão absorvidas no negócio empresarial, indispensáveis ao próprio resultado positivo, deixando de ser tratado como mera *externalidade*, termo por nós apropriado do jargão econômico, como forma de diferenciação dos elementos indispensáveis à performance econômica/financeira de um dado empreendimento social.

Haverá, certamente, uma má concepção do plano de negócio, quando não se leva em conta as questões até então adjacentes como a preservação do meio ambiente, que podem ser cruciais ao resultado financeiro, a exemplo da postergação da concessão do alvará de funcionamento do Shopping Iguatemi JK em São Paulo, pelo descumprimento de regras de direito ambiental urbano.

Ao avaliar a evolução dos diversos movimentos sociais a partir de uma metodologia desenvolvida para esse fim, Maria da Glória Gohn⁸⁹ faz um alerta importante quanto ao novo foco dos movimentos sociais gestados no seio da sociedade civil, vejamos:

Na atualidade, muito dos novíssimos movimentos, ou ações civis denominadas de movimentos não tem mais o universal como horizonte, mas sim o particular, os interesses imediatos, o direito de sua categoria ou grupo social.

E complementa:

Weber afirma que as ações possuem um sentido para aqueles que as praticam, há um substrato subjetivo. O esforço de interpretação deve ser para conectar o pensado e o praticado, os valores que orientam a ação e o que ocorre na prática. De forma simplificada pode-se dizer que a teoria weberiana busca o sentido da ação coletiva, a intencionalidade dos fenômenos e processos. Não há uma essência a ser desvelada nas ações dos indivíduos, há atribuições de sentidos e significados que devem ser compreendidos. As ações sociais são orientadas por fins e valores, baseadas na visão de mundo dos indivíduos, há um grande papel para os valores dos indivíduos e grupos

⁸⁹ GOHN, Maria da Glória. **Novas teorias dos movimentos sociais**. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2009, p. 12.

sociais, resultantes de motivações. Portanto, segundo Weber, para analisar as ações coletivas devemos pesquisar os conteúdos simbólicos, as intenções dos atores sociais, pois há significações internas nos comportamentos coletivos que são sociais.

Na verdade, devemos refletir a respeito da alteração de paradigma quanto à solução dos conflitos de interesses pelos próprios autores sociais, permitindo a criação de um sistema por meio da ação coletiva dos empregados, não no âmbito da categoria profissional/econômica, mas dentro do próprio parque fabril, solução de conflitos por meio do contato direto entre os representantes do empregador e empregado, havendo uma identidade de valores que refletem os interesses de todos aqueles que laboram em determinado meio ambiente do trabalho, permitindo, assim, decisões que contemplem todo o universo de empregados.

Neste sentido, interessante o posicionamento de Julius G. Getman⁹⁰ quanto ao processo de arbitragem no ambiente laboral, procedimento do qual se pode fazer prevalecer “os valores” inerentes à atuação coletiva obreira:

Negociação coletiva modela formas de arbitragem de trabalho a partir do poder concedido. A própria relação da negociação coletiva reflete a força e a finalidade dos sindicatos. É somente os Sindicatos fortes e bem estabelecidos podem responder às necessidades de seus membros, permitindo que a arbitragem trabalhista funcione com êxito. Sem sindicatos e negociação coletiva os principais aspectos da arbitragem do trabalho se tornaria sem sentido ou contraproducente. Portanto, as propostas para utilizar a arbitragem em vários contextos não pode ser justificada com base na experiência de trabalho, embora o esforço para fazê-lo é comum. Muitas das propostas de utilizar arbitragem e artigos escritos em seu favor indicam que os autores não compreendem a

⁹⁰ GETMAN, Julius G. **The yale law journal**. vol 88: 916, 1979, p. 918.

Texto original: “Collective bargaining shapes labor arbitration and gives it power. The collective –bargaining relationship itself reflects the strength and purpose of unions. It is only when union are powerful, well established and responsive to the needs of their member that labor arbitration works successfully. Without unions and collective bargaining, key aspects of labor arbitration would become meaningless or counterproductive. Therefore, proposals to utilize arbitration in various contexts cannot be justified by reference to the labor experience, although the effort to do so is common. Many of the proposals to utilize arbitration and articles written in its favor indicate that the authors misunderstanding the nature of labor arbitration they assume that it has been universally successful and that its success is that attributable in part to speed and informality of the process, and in practical expertise of arbitrators. Writers also frequently assume that arbitration differs in a definable way from adjudication or administrate decision making. All these assumptions are either questionable or inaccurate”.

E ainda: “Labor arbitration is a mixture of public and private, voluntary and compulsory features. The private aspects include the source of the rules being applied and the parties control over the selection and payment of arbitrators. These private and voluntary features support, and are supported by, the system of collective bargaining. They help ensure the neutrality of arbitrator, the availability of the process, the fairness of the decision, as well as obedience to awards sustaining grievances, sometimes they also serve to reduce labor-management conflict”.

natureza da arbitragem trabalhista, conceito que foi universalmente bem-sucedido e que o seu sucesso é atribuível em parte à rapidez e informalidade do processo, e dos conhecimentos práticos dos árbitros. Escritores também assumem frequentemente que a arbitragem é diferente de uma maneira definida de julgamento ou tomada de decisão administrativa. Todos esses pressupostos são questionáveis ou imprecisos (tradução livre).

O autor do artigo em comento acrescenta ainda:

Arbitragem do trabalho é uma mistura de características públicas e privadas, voluntária e obrigatória. Os aspectos particulares inclui como fonte das regras serem aplicadas às partes, revelando o controle sobre a seleção dos árbitros. Esses recursos privados, e voluntários, são apoiados por um sistema de negociação coletiva. Eles ajudam a assegurar a neutralidade do árbitro, a disponibilidade do processo, a justiça da decisão, bem como reconhece o sistema de apresentação das queixas, por vezes, eles também servem para reduzir os conflitos entre trabalhadores e administração (tradução livre).

Devemos ressaltar, que não obstante a regra do art. 144, § 1º, da CF, vedar qualquer espécie de solução alternativa de conflitos trabalhistas, na seara individual, inclusive a arbitragem, autorizada somente nas hipóteses de conflitos coletivos do trabalho em que não existe a possibilidade de acordo direto, entre as entidades representativas das categorias econômicas e profissionais (Sindicatos), a solução pelos próprios interessados permite um procedimento mais simplificado e mais rápido, nas hipóteses de não haver a participação dos representantes do Sindicato, devendo a eficácia do sistema estar vinculada a credibilidade e efetivo cumprimento das decisões, uma vez que a voluntariedade da execução e satisfação das partes será o elemento principal do modelo em estudo, uma vez que a arbitragem, na seara trabalhista, não impede a rediscussão do objeto perante a Justiça competente.

Percebe-se claramente um movimento pendular dos Sindicatos no que concerne a defesa dos direitos trabalhistas dos trabalhadores a eles vinculados, que leva em consideração, necessariamente, o momento econômico vivenciado na localidade em que estão inseridos, uma vez que o discurso já defasado da evolução constante do sistema protetivo, sob a pecha do retrocesso via precarização dos direitos (teoria da desregulamentação do Estado do bem-estar social), tem por finalidade a manutenção dos postos de trabalho.

Não há dúvidas quanto à volatilidade do capital que não vislumbra quaisquer fronteiras na busca incessante por melhores condições (redução dos custos dos insumos de produção, destacando-se entre eles a própria força de trabalho), havendo a necessidade de encontrar novos mecanismos em que a satisfação dos trabalhadores, no que tange a suas condições de trabalho deva estar atrelada a um sistema que possa assegurar valores agregados em relação aos produtos, dentro dos conceitos de sustentabilidade empresarial, cuja imagem institucional atrelada às atitudes socialmente responsáveis permita um contraponto quanto à própria vantagem competitiva assegurada no setor econômico no qual estejam inseridos.

Devem ser discutidos os novos papéis do próprio Sindicato que deve estar preparado para atuar em um mundo completamente novo, em que a regulamentação das relações laborais via negociação coletiva, não são mais suficientes para a satisfação dos trabalhadores e empregadores, pois qualquer processo de solução dos conflitos relacionados à aplicação das normas trabalhistas estar-se-á sustentados nos alicerces da confiança e rapidez, o que nos parece conceitos refratários a um sistema burocrático em que a participação do representante sindical possa estar pautada na condução política totalmente dissociada da solução do conflito interno, que na hipótese de não atingir seu objetivo, não impõe qualquer supressão de direitos, que podem ser prontamente exercidos através da Justiça Laboral.

Esta situação nova é muito bem retratada em reportagem da Revista Exame⁹¹ que faz uma reflexão do novel papel dos sindicatos no berço do sindicalismo no Brasil (ABC paulista), demonstrando que o foco não está mais na reivindicação ininterrupta por novas condições de trabalho, mas pela manutenção dos postos de trabalho em época de crise econômica mundial, vejamos:

Sinais dos tempos: os sindicalistas é que estão na vanguarda do debate sobre as relações de trabalho no Brasil. A lição da sensatez sai do ABC paulista, berço do sindicalismo brasileiro. No momento em que pipocam greves no setor público, os companheiros metalúrgicos defendem seus empregos. Em fábricas da região, patrões e empregados negociam acordos diretamente, com a anuência dos sindicatos. O expediente serve como uma carta na manga contra demissões. Na fábrica da Scania, um acordo fechado em maio tornou a carga de horária maleável: se a demanda por caminhões for fraca, os trabalhadores entram em licença e, se o mercado se aquecer, haverá expediente em alguns sábados. Em troca, a empresa prometeu não demitir ninguém em 2012. Por causa das amarras legais, iniciativas como essa só podem ser adotadas de maneira informal, mas o projeto que formaliza os acordos está no Planalto recebendo acertos para seguir

⁹¹ REVISTA EXAME, 2012, p. 60.

até o Congresso. Se aprovado, os acordos poderão ser adotados em todo o país. ‘Os tempos mudaram, e nós aprendemos isso’, diz Sérgio Nobre, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, autor da proposta. O expediente não substitui a Consolidação das Leis do Trabalho, mas evita que os acordos do gênero sejam contestados nos tribunais.

Quando analisamos o papel do Sindicato neste sistema direto de solução de conflitos devemos levar em consideração o posicionamento da doutrina quanto à validade da arbitragem em matéria laboral (individual), e a necessidade premente de se ter soluções específicas para cada caso concreto, independentemente da intervenção do Poder Judiciário, situações que exigem a aplicação de um sistema informal dissociado da legislação federal, considerando, inclusive, o princípio da adequação setorial negociada, que fundamenta o próprio instituto restrito do Acordo Coletivo do Trabalho.

Em relação aos efeitos da arbitragem, segue o posicionamento de Vólia Bomfim Cassar⁹², *in verbis*:

De acordo com o art. 1º da Lei nº 9.307/96 a arbitragem só pode ser utilizada para dirimir conflitos cujos direitos sejam de natureza patrimonial disponível, o que não ocorre com a maioria das lides individuais trabalhistas, pois tratam de direitos previstos na legislação, logo, de caráter imperativo, de ordem pública. Em função disso, a arbitragem tem maior aplicabilidade no âmbito do direito coletivo que trata de direitos patrimoniais disponíveis.

Ademais, este posicionamento deve ser conjugado com o princípio da adequação setorial negociada, que segundo Maurício Godinho Delgado⁹³ compreende:

Esse princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma Estatal.

Estas vigas mestras nos apontam para a impossibilidade da atuação dos Sindicatos em um sistema de solução interna dos conflitos de interesses trabalhistas, uma vez que a impossibilidade legal de negociação de direitos indisponíveis não admite a atuação institucional

⁹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 1245.

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 1319.

do Sindicato, ao mesmo tempo, não há como negar que os métodos de trabalhos e as situações peculiares de uma atividade econômica, ou mesmo planta industrial, que estão a exigir uma intervenção adequada que leve em consideração à realidade dos interesses dos *stakeholders*, nos casos dos empregados vítimas de acidente laboral.

Por ora, a legitimidade da intervenção está estribada na sustentação fornecida pelo próprio ser coletivo obreiro daquela realidade econômica, que através da confiança depositada no sistema de reparação, que permite a conjugação dos seus próprios valores com aqueles professados a partir dos órgãos empresariais, e a sua identidade e coesão que permite a realização efetiva da norma fundamental do art. 7º, XXII, da CF, que garante um meio ambiente saudável e equilibrado, seja por meio das ações preventivas de alterações na própria estrutura fabril, via entendimento direito entre patrões e empregados, ou mesmo, no eficiente sistema reparador, que ao substituir o sistema protetivo Estatal, não prevê qualquer sobreposição ou contrariedade.

3.6 IDENTIDADE DO MOVIMENTO SOCIAL INTRAEMPRESARIAL

Vale, aqui, sublinhar o alerta de Jesus Casquete⁹⁴ quanto à criação de uma identidade em torno de um mesmo valor com finalidade de se alcançar uma ação coletiva eficiente:

Um grupo pode forjar um senso de identidade coletiva em muitas maneiras alternativas (Blumer, 1946). A identificação de um outro genérico cria laços de solidariedade e, assim, intensifica os sentimentos de comunidade. Definir os limites entre um grupo é

⁹⁴ CASQUETE, Jesus. **The power of demonstrations.** Social movement studies, vol. 5, n° 1, p. 45-46, May, 2006, p. 45. Texto original: “A group can forge a sense of collective identity in many alternative ways (Blumer, 1946). The identification of a generic other creates bonds of solidarity and thus intensifies feelings of community. Setting the boundaries between a challenging group and its adversaries in terms of interest and/or values is a virtually universal pattern in collective identity formation. Whether as adversary or enemy, the identification of an other creates bonds of solidarity and intensifies feelings of community. Second, informal fellowship marks a different way of developing a ‘we’ consciousness. According to this way small scale associational settings within a community or movement, which are both autonomous and participated in voluntarily, function as the seedbeds of the challenges that, as a rule, precede or accompany mobilization. Within these sociability networks (consciousness raising groups, clubs of various types, reading groups, newspapers, workshops, etc.) individuals interact face to face and have a chance to develop alternative cultural codes. And third, ceremonial and ritual behavior, including mass meetings, rallies, parades, large demonstrations, and commemorative ceremonies also serve to built and convey a sense of “we”.

desafiador, definir valores por meio de um padrão quase universal na formação da identidade coletiva. Seja como adversário ou inimigo, a identificação de um e outro cria laços de solidariedade e intensifica os sentimentos de comunidade. Em segundo lugar, a comunhão informal representa uma forma diferente de desenvolvimento de um 'nós' consciência. De acordo com esta forma de associação de pequena escala dentro de uma comunidade ou movimento, que são tanto autônoma e participaram voluntariamente, funcionam como a origem dos desafios que, como regra, devem preceder ou acompanhar a mobilização. Dentro dessas redes de sociabilidade (grupos de conscientização, clubes de vários tipos, grupos de leitura, jornais, oficinas, etc), os indivíduos interagem face a face e tem a chance de desenvolver códigos culturais alternativos. E em terceiro lugar, o comportamento cerimonial e ritual, incluindo comícios, passeatas, desfiles, grandes manifestações, e as cerimônias comemorativas também servem para construir e transmitem uma sensação de "nós" (tradução livre).

Logo, esse sentimento de conjunto refletido na formação de uma identidade coletiva, permite a expressão da consciência coletiva indispensável nas atitudes preventivas propostas pelo comitê (CIPA com papel redefinido pela teoria da nova empresarialidade), com a sensibilização dos seus próprios destinatários/interessados, permitindo a mobilização quanto à adoção das medidas preventivas previstas nas normas regulamentares da Portaria nº 3.214/78, e na confiança de um sistema de reparação eficiente a partir das novas atribuições, ora propostas, permitindo a completa sinergia entre os interesses empresariais e obreiros, garantido resultados palpáveis a estes, no que diz respeito ao valor da marca dos seus produtos, considerando o novo perfil dos consumidores amplamente receptivos às ações sustentáveis.

Esta atuação deste conjunto de trabalhadores, em prol da higiene do meio ambiente laboral, reflete a legitimidade, por força de lei, da existência de corpos intermediários entre o estado e a sociedade civil, permitindo a atuação do sujeito coletivo por meio da ação coletiva nas mais diversas searas, utilizando-se a estrutura mínima decorrente da obrigatoriedade legal quanto à composição do órgão da CIPA, para deliberação das questões acidentárias, a partir da identidade de valores proposta pelo grupo, que poderá ser revelados pelos seus principais anseios apreendido em seu “conjunto”, quanto ao trato das questões previdenciárias.

Utilizando-nos do pensamento de Benjamín Tejerina⁹⁵ quanto ao processo de mobilização dos entes coletivos através da sua própria identidade (aquela que lhe é intrínseca), o mesmo assevera:

La identidad colectiva y su reconocimiento resultan fundamentales em la competencia entre grupos. La competencia entre individuos utiliza distintos tipos de recursos que la competencia entre grupos. Cuando los grupos luchan por alcanzar mayor cantidad de um

⁹⁵ TEJERNA, Benjamín. *Revista crítica de ciências sociais*. 72, Outubro 2005: 67-97, p. 77.

determinado producto social, lo hacen mediante la utilización de la movilización o la amenaza de determinadas acciones políticas. Lo que la sociedad alcanza a cambios el consenso social por parte de estos grupos. Por otro lado, algunos grupos pueden reclamar um cambio em las reglas de juego de la competencia, sobre todo em el caso de nuevos colectivos o nuevas demandas sociales. Pueden aparecer grupos interesados racionalmente em modificar unas normas que no les benefician o, por decirlo em otros términos, el grupo no se identifica con el mantenimiento de las reglas del sistema.

Então, para que possamos ter um eficiente sistema de entendimento direto entre patrões e empregados, a margem da regulamentação Estatal para as questões trabalhistas e previdenciárias, haverá, para a própria confiança e eficácia do sistema, de ter um suporte pelo próprio ser coletivo dos empregados de determinado parque industrial, cujos anseios revelados pela própria identidade do movimento, devem ser contemplados pela política que se pretende ver implantada pela empresa, sob pena de sua completa inefetividade.

A liderança do movimento, uma vez que há a necessidade de participação dos representantes dos trabalhadores, via composição paritária eleita pela CIPA, que deverá captar os anseios e traduzi-los de modo a influir nas decisões do sistema de composição direta dos conflitos, sempre compatíveis com a própria complexidade do tema, pois a credibilidade, decorrente da conformação com os ideais do conjunto obreiro, é elemento indispensável a eficácia de um sistema voluntário, pois do contrário, qualquer esforço será em vão pela própria mensuração do passivo trabalhista decorrente.

Inegável a necessidade de alteração de paradigma quanto à possibilidade de solução dos conflitos de interesses, trabalhistas e previdenciários, serem feitos internamente com participação de um corpo intermediário que garantirá a efetividade do sistema, lastreado na confiança depositada pelo próprio ser social, inviabilizando a proliferação das discussões na seara judicial, cuja nulidade das decisões será contrária ao próprio objetivo que se pretendia ver alcançado com a medida.

Trazer o conflito previdenciário e laboral para a empresa, dentro da perspectiva proposta não tem por finalidade a precarização dos direitos dos trabalhados, uma vez que a proposição encontra-se lastreada na teoria da nova empresarialidade, que busca uma aproximação da ética com o próprio direito, permitindo melhores resultados, seja pela não utilização de um sistema moroso e burocrático (Estatal, ou mesmo no nível Sindical – Comissões de Conciliação Prévia), que tenha o objetivo de satisfazer ao mesmo tempo duas espécies de interesses, o da

empresa que deverá ter um melhor performance com menor custo (redução do passivo judicial), e o trabalhador, que será atendido em sua demanda de forma voluntária, dentro de um conceito hermético de pacificação judicial, afastando-se as figuras do vencedor e vencido, ao enaltecer o ato da composição.

4 EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS ATRAVÉS DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

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

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

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

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

Por fim, somente haverá a possibilidade de garantir a mínima eficácia do sistema, e disseminação dentre as empresas com valor social, na medida em que for assegurado pelo governo um sistema de contrapartidas, veiculado ora pela possibilidade da compensação tributária dos valores gastos (ainda que em modelo compartilhado), bem como reconhecido pelo INSS, para fins de redução das alíquotas do Seguro de Acidente do Trabalho, via multiplicador do Fator Acidentário de Prevenção (sistema de tarifação individual pelo número de acidentes apresentados pela empresa), com a exclusão dos eventos que não decorram diretamente das condições ambientais do trabalho, limite de ação estabelecido ao próprio poder diretivo do empregador. Este perfil deverá ser reconhecido formalmente a exemplo das entidades de assistência social detentoras de imunidade tributária, não obstante, neste sentido, exista autorização expressa no art. 195, § 7º, da CF.

4.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO ÓRGÃO CENTRAL DA EFETIVIDADE DOS DIREITO PREVIDENCIÁRIOS

Diante do cenário institucional brasileiro foi relevante o papel da Constituição Federal de 1988 ao assegurar como direito subjetivo do trabalhador o meio ambiente do trabalho equilibrado no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, devendo ser ressaltado o papel da Justiça do Trabalho ao garantir a aplicação efetiva deste direito constitucional, de caráter nitidamente fundamental, assegurando a aplicabilidade efetiva das normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego, marco regulamentar previsto na Portaria nº 3.214/78, orientado para a prevenção de acidentes trabalhistas.

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

Na visão de Maria Priscilla⁹⁶ as empresas e suas atividades estão sujeitas a um julgamento ético como qualquer outra esfera da vida humana, não pairando em alguma espécie de limbo, ou vácuo moral, onde este tipo de julgamento não se aplica. Inegável a atuação de forças coercitivas externas (legislação, fiscalização e competição no mercado), como instrumentos capazes de moralizar as ações das empresas.

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

⁹⁶ KREITLON, 2004, p.12.

Argumenta-se que há um primeiro passo dado no sentido do avanço da pesquisa que não irá pensar apenas globalmente a RSE de uma empresa, (responsabilidade social empresarial), passando a modelar ações reais e tangíveis da empresa (responsabilidades sociais) - as ações específicas alinhadas a suas políticas, resultando nas atividades através das quais os gestores concretamente acabam por executar um compromisso filosófico com objetivos sociais. Com a atenção voltada para uma noção de responsabilidade social, apresentamos nossas perguntas para avançar tanto a compreensão acadêmica, quanto na condução do movimento em direção a uma sociedade melhor (tradução livre)⁹⁷.

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

O que fazer com os interesses egoístas dos *stakeholders*, e o mais importante, como deveria os gerentes de responder às demandas das partes interessadas que são (1) auto destrutivas, ou (2) evidentemente negativa? O primeiro caso tem relevância no contexto EUA. Como este artigo pressionará a General Motors, sem dúvida, uma empresa de ponta nos EUA Corporation, com meio século de existência no século 20, que enfrenta enormes prejuízos e potencial falência em grande parte devido à sua situação de trabalho. No entanto, quando esses acordos trabalhistas agora onerosos foram assinados, eles foram saudados como um modelo de gestão ao estender a mão para as partes interessadas de uma forma substancial. Como gestores (e stakeholders) podem evitar a satisfazer as demandas (decisões) que se mostram extremamente onerosas no longo prazo?⁹⁸

Como ainda estamos muito distante de uma situação como esta vivenciada nos Estados Unidos da América, temos muito campo a avançar dentro da perspectiva de Eduardo C.

⁹⁷ GODFREY, Paul C. **Researching corporate social responsibility: an agenda for the 21st Century.** Journal of Business Ethics. 2007. 87-98. p. 92. Texto original: “We argue that a strong first step in advancing research is to stop thinking about a theoretical firm’s global CSR (corporate social responsibility) and start modeling actual firm’s tangible CSRs (corporate social responsibilities) – the specific actions, policies, or activities through which managers concretely execute a philosophical commitment to social goals. With attention turned toward a more variegated notion of CSRs, we present our questions to advance both academic understanding and movement toward a better society”.

⁹⁸ Ibid., p. 97.

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

Bittar, citado por Adalberto Simão Filho, no sentido da eficiente solução ética de conflitos, aquela que se extrai de forma pacífica entre as partes, pela real disposição de, por meios informais, alcançar a plenitude do meio termo necessário para solucionar em definitivo uma pendência interpessoal, o que, para nós, representa um resultado perene pelo simples fato de ter sido orientado pelas diretrizes da ética⁹⁹.

4.2 APLICAÇÃO DA TEORIA DOS *STAKEHOLDERS* PARA A REFORMULAÇÃO DA CIPA

Neste contexto, a orientação social das empresas a partir da teoria dos *Stakeholders*, deve identificar o novo papel das empresas quanto à possibilidade prática de suprir possíveis lacunas previstas no plano da eficácia do sistema da seguridade social, inaugurado com a Constituição Federal de 1988, principalmente quanto à efetividade dos serviços implantados neste âmbito, posto que o inadimplemento dos benefícios previstos em lei de cunho pecuniário poderá ser sanado através das ações previdenciárias com o escopo da sua própria implantação, diante da negativa insubsistente do órgão gestor do sistema previdenciário.

Em um segundo momento, e pela própria estrutura do sistema de custeio da seguridade social previsto na Constituição Federal de 1988, estruturado integralmente a partir das contribuições previdenciárias (tributos) das empresas, a exemplo da cota patronal (incidente sobre a folha de salários ou faturamento), seguro de acidente do trabalho e fator acidentário de prevenção, haverá de se pensar em um modelo de compensação, pois a proposta não deve reduzir-se a imposição de novas obrigações a empresas sociais sem qualquer contrapartida do Estado, mesmo porque a empresa social deve ser identificada e reconhecida como um parceiro do Estado na proposição de solução para as lacunas apresentadas no sistema, os quais são de difícil implementação, até mesmo pelo peso burocrático do próprio Estado.

Sob a perspectiva da limitação decorrente do próprio princípio da livre iniciativa, não há como vislumbrar a mera assunção das responsabilidades legais do Estado-Providência pelas empresas a partir do mero fortalecimento da teoria da função social da propriedade, como já

⁹⁹ SIMÃO FILHO, Adalberto. A nova empresarialidade. **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas** – UniFMU, São Paulo, a.17, n. 25, 2003, p. 47.

destacado, os direitos e obrigações de ambos encontram-se plenamente definidos no modelo em vigor, previsto na própria Constituição Federal, sob pena da violação, e em alguns casos a própria inviabilização, do princípio da livre iniciativa, não há como simplesmente transferir algumas obrigações legais do Estado às empresas diante da constatação fática da impossibilidade daquele de se desincumbir a contento dos encargos, que em última instância, são suportados pelos mesmos impostos e contribuições sociais devidos pelas empresas na perspectiva do sistema tributário nacional.

A matéria de fundo das questões previdenciárias atinentes à realização do labor para as empresas de todos os espectros e matizes deve estar amparada, até pela consequência devastadora do acidente laboral, na concepção da preservação da dignidade da pessoa humana, ou seja, dentre os interesses dos *stakeholders* a serem amparados pela empresa que sobressai nitidamente a necessidade elementar de haver um sistema eficaz quanto a minimização dos riscos da atividade, quando não foi possível a completa neutralização dos riscos pelas medidas preventivas exigidas pelas ciências da medicina e segurança do trabalho.

Como suporte teórico destas afirmações, a partir de um corte metodológico, que nos permite traçar as premissas essenciais do sistema proposto, é salutar trazer a colação o posicionamento de Eros Grau quanto à compatibilidade do princípio da dignidade da pessoa humana com a ordem econômica inaugurada com a Constituição Federal de 1988, vejamos:

Quanto a ela, observam José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira que fundamenta e confere unidade não apenas aos direitos fundamentais – direitos individuais e direitos sociais e econômicos – mas também à organização econômica. Isso, sem nenhuma dúvida, torna-se plenamente evidente no sistema da Constituição Federal de 1988, no seio do qual, como se vê, é ela – a dignidade da pessoa humana – não apenas fundamento da República Federativa do Brasil, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica.¹⁰⁰

O próprio direito positivo, ao nosso sentir, apresenta solução adequada no sentido de fomentar novas atribuições agregadas à empresa de conotação social, sem trazer de forma direta o aumento dos custos de produção inerente à atividade desempenhada, a exemplo da Lei nº 11.770/08, que prevê a possibilidade da prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, dentro do programa empresa cidadã, assegurando para fins de fomento de uma política pública implantada a partir da coparticipação da empresa social, ressaltando a

¹⁰⁰ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 194.

possibilidade franqueada no art. 5º desta mesma lei, admitindo às empresas, com sistema de apuração do IRPJ (Imposto de Renda Pessoa Jurídica) pelo lucro real, venha abater o referido valor decorrente da prorrogação, mantida pela própria empresa, no valor do imposto a pagar.

Pelo fato das obrigações serem assumidas pela empresa social, dentro da matriz da teoria dos *Stakeholders* (nova empresarialidade), como será evidenciado nos tópicos que seguem, no âmbito da seguridade social, haveria a possibilidade de criação de um convênio diretamente com a autarquia da Previdência Social, permitindo a compensação dos gastos comprovados e aceitos previamente nos termos da avença, e que sejam compensados com o valor a ser recolhido mensalmente a título de contribuições sociais, tendo em vista a facilidade da operacionalização deste acerto de contas, bastando a empresa lançar os referidos gastos no campo da compensação da GFIP (obrigação acessória instituída para recolhimento das contribuições previdenciárias devidas pelas empresas), possibilitando a apresentação dos comprovantes à Receita Federal do Brasil no ato de fiscalização, ou mesmo a aprovação prévia da qualidade de empresa cidadão, renovada periodicamente, nos moldes da imunidade tributária das associações de assistência social¹⁰¹.

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

Já quanto aos serviços, a exemplo da readaptação, somente as empresas terão as condições reais para garantir treinamento adequado para que o trabalhador readaptado possa alcançar as habilidades necessárias para o desempenho de uma nova função compatível com a redução da capacidade laborativa, ou mesmo, ao invés de negar a impossibilidade prática do cumprimento das cotas dos portadores de necessidades especiais (previstas no art. 93 da Lei nº 8.213), permitir a capacitação do contingente necessário para o cumprimento das cotas, sem a obrigação trabalhista da contratação, bem como com a possibilidade de compensar os

¹⁰¹ Previsão na Lei nº 12.101/09 da concessão de imunidade da contribuição social as entidades de assistência social, conforme regulamentação prevista no art. 277 da Instrução Normativa nº 971/09 da RFB, com redação dada pela IN 1.071 da RFB.

investimentos exigidos em cada uma destas iniciativas, com os valores devidos a título de contribuições sociais, desonerando o orçamento da seguridade social com a implantação de benefícios previdenciários, ou gastos com treinamentos ineficientes no âmbito dos serviços de readaptação, ou mesmo, com garantias asseguradas perante a assistência social.

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

Uma impostação um pouco diversa foi formulada por Eduardo Guerra, o qual refere que a crise da previdência é ideológica e jurídica, identificando-se em grande parte com a crise do Estado social ou Estado assistencial. Ela decorre da utilização da previdência social, concebida como instrumento para garantir aos trabalhadores condições mínimas de proteção social, como ferramenta da implementação de assistência social, fundada no conceito de risco social. No seu entender, a previdência social não pode ser mais utilizada para fins distributivos, segundo a lógica do Estado assistencial. Para ele, na atualidade, a redistribuição de renda é confiada, sobretudo, ao sistema tributário, devendo atuar como instrumentos diversos da transferência financeira efetuada pela dispensa das prestações previdenciárias¹⁰².

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

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

¹⁰² SANTOS, Marco Fridolin Sommer dos. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil**: elementos para uma teoria do bem-estar e da justiça social. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 118.

Esta legitimação decorre da efetivação de um modelo “confiável” e “justo”, previsto no regulamento da empresa para efeito de aplicabilidade, ou mesmo no âmbito das negociações coletivas, e aplicado de forma uniforme e não discriminatória pelos gestores responsáveis quanto a garantia dos direitos previdenciários, e a contrapartida do modelo está centrada na participação coletiva dos trabalhadores, possibilitando a identificação dos anseios de um determinado grupo de trabalhadores, como forma de garantir proteção previdenciária específica, e ao mesmo tempo garantir a satisfação pelo próprio resultado positivo, de forma a encerrar prematuramente este último, independentemente do aparato Estatal, evitando a judicialização excessiva dos conflitos.

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

Uma observação final. Justiça como equidade não é completa na teoria do contrato. Por isso é claro que a ideia contrária pode ser estendida para a escolha maior ou menor em um sistema ético, isto é, para um sistema, incluindo os princípios relacionados a todas as virtudes e não apenas a justiça (tradução livre)¹⁰³.

Complementa o referido raciocínio da seguinte forma:

Por exemplo, se um homem que sabia que ele seria rico, ele pode achar racional no avanço num sistema a exigir impostos para manutenção de medidas voltadas ao bem-estar que conteria a injustiça. Se ele soubesse que ele era pobre, ele provavelmente iria propor o princípio contrário (tradução livre)¹⁰⁴.

E conclui:

¹⁰³ RAWLS, John. *A theory of justice*. **Revised edition**. Massachusetts: Harvard university press, 1999, p. 15.

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

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 17. Texto original: “For example, if a man knew that he was wealthy, he might find it rational to advance the principle that various taxes for welfare measures be contend unjust. If he knew that he was poor, he would most likely propose the contrary principle”.

Um comentário final. Eu queria dizer que certos princípios de justiça são justificados porque seriam acordados em uma situação inicial de igualdade. Tenho enfatizado que esta posição original é puramente hipotética (tradução livre)¹⁰⁵.

Então, diante da perspectiva da teoria proposta por John Rawls, e, independentemente das condições pessoais que possam influenciar a definição de uma situação de equidade, alcançada através do “véo da ignorância”, não há como permitir, a partir de uma concepção ética e moral, a lucratividade de poucos a partir da possibilidade da hipossuficiência total de alguns, devendo as instituições sociais mais importantes distribuem direitos e deveres fundamentais, permitindo a divisão de vantagens provenientes da cooperação social, papel essencial das empresas no atual estágio de desenvolvimento econômico sem quaisquer precedentes na história da humanidade.

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

4.3 COOPERAÇÃO ENTRE A EMPRESA SOCIAL E O ESTADO PARA EFETIVAÇÃO DO ESTADO-PROVIDÊNCIA

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

¹⁰⁵ Ibid., p. 19. Texto original:” A final comment. We shall want to say that certain principles of justice are justified because they would be agreed to in an initial situation of equality. I have emphasized that this original position is purely hypothetical”.

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

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

A Responsabilidade Social Empresarial é um compromisso empresarial de contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando em conjunto com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida, de maneira que sejam boas tanto para as empresas como para o desenvolvimento¹⁰⁶.

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

O conceito de estratégia pode ser contrastado com a maximização do lucro pressuposto da teoria econômica. Empresas de livros didáticos têm um objetivo, a maximização do lucro, uma estratégia, a concorrência de preços, e uma forma de organização, de minimização de custos. A teoria está de acordo com a obsessão do mundo real dos gestores americanos com a melhoria da eficiência interna e reduzindo o custo unitário do trabalho, capital, matérias-primas e componentes comprados (tradução livre)¹⁰⁷.

¹⁰⁶ BANCO MUNDIAL. **Public sector roles in strengthening corporate social responsibility**: a baseline study.

Washington, 2002. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/privatesector/csr/>> Acessado em: 10 mar. 2013.

¹⁰⁷ BEST, Michael H. **The new competition: institutions of industrial restructuring**. First Harvard University Press paperback edition, 1993, p. 139. Texto original: “The concept of strategy can be contrasted with the profit maximization assumption of economic theory. Textbook firms have one goal, profit maximization; one strategy, price competition; and one organizational means, cost minimization. The theory conforms to the real world obsession of American managers with improving internal efficiency and reducing the unit cost of labor, capital, raw materials, and purchased components”.

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

Da forma como apresentado nos tópicos anteriores, o contraponto a teoria da firma está justamente na definição da ação empresarial a favor dos interesses, eminentemente legítimos dos *Stakeholders*, que igualmente devem ser preservados no transcorrer do processo produtivo, não como uma negativa do lucro (resultado positivo a partir da teoria da nova empresarialidade), mas como algo que deve ser levado em consideração e não simplesmente ser solapado pelos interesses mesquinhos do processo produtivo capitalista, gerando uma ação da própria organização para que os resultados plausíveis possam aparecer, não sendo algo tímido e por vezes contraditório, que depende exclusivamente da decisão pessoal dos diretores da empresa, sem uma política uniforme com metas bem definidas.

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

O que é comumente conhecido como teoria dos stakeholders, embora não totalmente sem conteúdo, é fundamentalmente falho, porque viola a proposição de que um objetivo de valor único é um pré-requisito para o comportamento intencional ou racional por qualquer organização. Em particular, uma empresa que adota a teoria dos stakeholders será prejudicada na competição pela sobrevivência, porque, como base para a ação, teoria dos stakeholders politiza a corporação e deixa seus gestores habilitados a exercer as suas próprias preferências em gastar os recursos da empresa (tradução livre).¹⁰⁸

¹⁰⁸ JESSEN, Michael C. **Value maximization stakeholder theory and the corporate objective function.** Harvard Business School Press and Bank of America: Journal of applied corporate finance. v. 4, n° 3, 2001, p. 10.

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

Fábio Zambite Ibrahim trata das entidades de previdência complementar fechada, que neste caso podem apresentar alguns elementos para implantação de modelo semelhante, aqui, no nosso exemplo, não burocratizado, restrito ao âmbito da empresa, por meio de fundo social gerido independentemente pelos membros da CIPA, dentro de um novo perfil institucional, também proposto neste trabalho de dissertação de mestrado, vejamos as ponderações pelo referido autor:

Já as entidades fechadas de previdência complementar - EFPC, ao contrário das abertas, são somente acessíveis aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ou aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial¹⁰⁹.

E ainda:

As entidades fechadas, já que desprovidas de finalidade lucrativa, ao contrário das abertas, são constituídas sob a forma de fundação ou sociedade civil. A finalidade lucrativa é outra distinção relevante entre entidades abertas e as fechadas de previdência complementar¹¹⁰.

Complementando:

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

¹⁰⁹ IBRAHIM, Fábio Zambite. **A previdência social no estado contemporâneo: fundamentos, financiamento e regulamentação**. Niteróio: Impetus, 2011, p. 95.

¹¹⁰ Ibid., p. 96.

Vale dizer que as entidades fechadas, constituídas por instituidores deverão terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e de provisões, mediante a contratação de instituição especializada, autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente, e ofertar exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida (art. 31, § 2º da LC nº 109/2001)¹¹¹.

Outra situação que deve ser revista, diz respeito à conduta das empresas no reconhecimento da aposentadoria especial, permitida no art. 57 da Lei nº 8.213/91, após 15, 20 ou 25 de tempo de serviço, desde que haja a efetiva contrapartida da empresa quanto ao recolhimento dos adicionais de alíquota do Seguro de Acidente do Trabalho respectivo, bem como a elaboração de obrigação acessória denominada PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)¹¹², indispensável para o reconhecimento da aposentadoria pelo Órgão Previdenciário, o que tem sido desconsiderado de forma flagrante.

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

Sobrevindo desconformidades entre o PPP e a CTPS ou outro registros laboral, recomenda-se à empresa que as explique ou as justifique antecipadamente mediante declaração apartada. Caso não promova os esclarecimentos, o INSS determinará diligência *in loco*, o que atrasará a instrução do benefício, prejudicando o segurado. O art. 162 a IN nº 78/02 especificava: “Nas hipóteses de dúvida quanto as informações contidas no Laudo Técnico e nos documentos que fundamentam a sua elaboração pode ser efetuada diligência prévia, visando a: I – comparar dados documentais apresentados com a inspeção fática, realizada na empresa; ou II – corroborar os dados constantes no laudo com outros documentos em poder da empresa, para esclarecer pontos obscuros¹¹³”.

Tais constatações devem ser consideradas em conjunto com a incapacidade do sistema de readaptação do empregado acidentado, centrada atualmente no INSS, tendo em vista a disposição do art. 89, da Lei nº 8.213/91, o que certamente deveria ser centralizado na CIPA como forma de identificar a função compatível com a redução da capacidade laborativa do

¹¹¹ Ibid., p. 96.

¹¹² Formulário fornecido pela empresa ao empregado no término do contrato de trabalho, que retrata as condições do meio ambiente laboral, identificando eventual incidência de agente nocivo que possa subsidiar o pedido de aposentadoria especial.

¹¹³ MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Aposentadoria especial**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 135.

empregado, aliado com o treinamento necessário para o desempenho a contento da tarefa, situação semelhante, aquela já citada quanto ao preenchimento das quotas dos portadores de necessidades especiais (art. 93 da Lei nº 8.213/91), não havendo no mercado pessoal qualificado para preenchimento das vagas previstas em lei, devendo haver treinamento prévio pela empresa com a possibilidade de compensação dos custos, com os valores a serem recolhidos a título de contribuição social.

4.5 REPARAÇÃO PREVIDENCIÁRIA VOLUNTÁRIA

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

Destacando as atribuições burocráticas da referida comissão prevista na NR-05, pretende-se a reformulação da missão institucional a partir de um modelo previsto no direito comparado (Estados Unidos), que prevê a solução de controvérsias entre os próprios atores sociais, empregados e empregadores, os primeiros legitimados pela ação coletiva dos trabalhadores na empresa.

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

Somente será possível alcançar a confiança do sistema diante de um procedimento uniforme e transparente, previsto inclusive no regulamento jurídico da empresa, e os gestores responsáveis pela sua aplicação prática realmente estejam focados na harmonização dos

interesses em conflitos, assegurando inclusive uma indenização inicial e voluntária para contemplar os danos materiais iminentes decorrentes do acidente do trabalho.

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

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

Freeman (1980), por exemplo, argumentou que os funcionários que têm acesso a um sistema de reclamações vai ser menos propensos a deixar a empresa em resposta ao conflito organizacional (tradução livre)¹¹⁴.

Acrescenta o referido autor que:

Além disso, nas organizações em que as normas sociais incentivam os funcionários a lidar com os problemas no local de trabalho, de modo informal, os empregados podem ser menos propensos a perceber oportunidades na reclamação, porque a apresentação de uma queixa não se parecem como uma alternativa viável (tradução livre)¹¹⁵.

E mais:

¹¹⁴ KLAAS, Brian S. **Determinants of grievance activity and grievance system's impact on employee behavior: an integrative perspective.** Academy of management review. 1989, vol. 14, n° 3, 445-458, p. 445. Texto original: Freeman (1980), for example, argued that employees who have access to a grievance system will be less likely to leave a company in response to organizational conflict.

¹¹⁵ KLAAS, 1989, p. 447. Texto original: Additionally, in organizations in which social norms encouraged employees to deal with workplace problems informally, employees might be less likely to perceive grievance opportunities because filing a grievance is not seem as a viable alternative.

Ao avaliar a atratividade das alternativas, os empregados podem considerar fatores como grau de receptividade de seus supervisores ao conduzir a resolução de problemas, o grau de confiança, a probabilidade de obtenção de outro emprego, e os custos associados com a aceitação do *status quo* (tradução livre).¹¹⁶

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

Os conflitos são solucionados na própria empresa, em que eclodem, por meio de um complexo, mas rápido, procedimento interno de diálogo, denominado greevance, previsto nas cláusulas dos contratos coletivos; é uma forma de composição do conflito pelo diálogo desenvolvido, sucessivamente, em níveis ou degraus sobrepostos. No primeiro degrau interno da empresa, o empregado e o chefe devem tentar uma solução direta; não havendo resultado, passa-se para o segundo degrau, caso em que o representante dos trabalhadores conversará com alguém acima do chefe; seguem-se assim, continuamente, outras instâncias, visando a composição do conflito, sempre mediante diálogo direto, tantas quanto estiverem fixadas no contrato coletivo. Não sendo possível a solução na empresa, as partes podem pedir a mediação do ministério do trabalho, que é facultativa, salvo se obrigatória pelo contrato coletivo. Frustrada a mediação, as partes podem submeter o conflito a um árbitro particular, por estas escolhido de uma lista de nomes inscritos em uma associação. A arbitragem realiza-se no local indicado pelas partes, cabendo-lhes o pagamento das despesas e dos honorários do árbitro. Geralmente, cada parte arca com a metade. O sindicato responde pelo pagamento para o trabalhador. A arbitragem é irrecorrível e o laudo arbitral não é reexaminado pelo poder judiciário, salvo quanto aos aspectos formais, como uma nulidade relacionada com a pessoa do árbitro”¹¹⁷.

Logo, dentro desta sistemática, a antecipação de uma indenização decorrente dos prejuízos: materiais, morais e estéticos; decorrentes do acidente de trabalho, efetuada voluntariamente pela empresa, independentemente de uma decisão judiciária contrária, além de evitar em muitos casos as controvérsias judiciais, permitem a implantação do conceito de responsabilidade social e ética nos negócios de forma ampla e integral, posto que não haja qualquer prejuízo na hipótese da antecipação da indenização não evitar a demanda judicial, uma vez que em sentença será assegurada o direito de compensação do valor, além de ser o ato apreciado pelo juiz como elemento na fixação de eventual indenização complementar.

¹¹⁶ Ibid., p. 451. Texto original: In assessing the attractiveness of the alternatives, employees might consider such factors as how receptive their supervisors are to inform problems solving, the degree to which they trust management, likelihood of obtaining another job, and the costs associated with accepting the *status quo*.

¹¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 52.

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

Além disso, o pesquisador examina todos estes elementos-princípios, processos e resultados, em conjunto com o outro para permitir a identificação de resultados analiticamente cruciais, mas politicamente difícil, como bons resultados a partir de motivos ruins, resultados ruins a partir intenções, bons motivos mas, má tradução dos processos, bons processos a partir de maus motivos, e assim por diante (os termos bons e maus são usados livremente, neste caso) (tradução livre)¹¹⁸.

Esta iniciativa vai de encontro aos movimentos dentro do Organização Internacional do Trabalho, destacando-se a conferência com os Ministros do Trabalho da América Latina, quanto ao meios alternativos de solução das controvérsias trabalhistas, evitando, assim, a excessiva judicialização destes conflitos, o que foi sintetizado na relatoria apresentada por Jorge Sappia, nos seguintes termos:

É por isso que a controvérsia sempre surge quando um trabalhador afirma o não-cumprimento de uma determinada disposição ou sugere uma interpretação diferente de uma regra válida relacionada a um contrato individual, em vigor ou que já expirou. Por estas razões, o conflito indivíduo não tem perfil público, não afeta as atividades produtivas da empresa em questão e não tem impacto sobre a paz social (tradução livre)¹¹⁹.

Acrescentando:

¹¹⁸ WOOD, Donna J. **Corporate social performance revisited**. *Academy of management review*. 1991, v. 16, n° 4. p. 691, 693 e 798. Texto original: “In addition, the researcher would examine all these elements-principles, processes, and outcomes-in conjunction with each other to permit identification of analytically crucial but politically difficult results such as good outcomes from bad motives, bad outcomes from good motives, good motives but poor translation via processes, good process use but bad motives, and so on (the terms good and bad are used loosely in this case)”.

¹¹⁹ SAPPPIA, Jorge. International Labor Office. **Labor justice and alternative dispute resolution of collective and individual labor conflict**. Series of the Inter-American conference on Labor Ministers, **Ano?**, p. 09. Texto original: “That is why a controversy will always emerge when a worker claims non-compliance with a certain provision or suggests a different interpretation of a valid rule related to an individual contract, whether in force or already expired. For these reasons, the individual conflict has no public profile, does not affect the productive activities of the enterprise in question and has no impact on social peace”.

As intervenções judiciais e administrativas do trabalho na região começam a partir da ideia de que o Estado deve ajudar na resolução de conflitos através da intervenção de um funcionário público que age como um terceiro imparcial. Isso se aplica a qualquer tipo de disputa trabalhista nas áreas judiciária e administrativa¹²⁰.

Destacando, também:

Como dito acima, a arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória. O primeiro ocorre quando as partes de um conflito, não conseguindo chegar a um acordo direto ou indireto, por outros meios, assine um acordo arbitral em que nomear um árbitro e restringiu os pontos que a decisão irá abranger¹²¹.

E finaliza:

Isto significa que os contratos coletivos devem adotar seu próprio sistema de resolução de conflitos, particularmente na área de conflitos coletivos, não obstante a existência de procedimentos para denúncia de que têm demonstrado a sua eficácia na resolução de litígios individuais (tradução livre)¹²².

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

¹²⁰ Ibid., p. 13. Texto original: “Judicial and administrative labour intervention in the region start from the idea that the State must assist in conflict resolution through the intervention of a public official operating as an impartial third party. This applies to any kind of labour dispute in the judicial and administrative areas”.

¹²¹ Ibid., p. 14. Texto original: “As stated above, arbitration may be voluntary or mandatory. The former takes place when the parties to a conflict, failing to reach a direct or indirect agreement by other means, subscribe to an arbitral agreement in which they appoint an arbitrator and lay down the points that the decision will cover”.

¹²² Ibid., p. 22. exto original: “This means that collective contracts should adopt their own system of conflict resolution, particularly in the area of collective disputes, notwithstanding the existence of procedures for complaint that have shown their effectiveness in resolving individual disputes”.

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

5 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO ÓRGÃO CENTRAL DO SISTEMA DE TARIFAÇÃO INDIVIDUAL DECORRENTE DA OCORRÊNCIA DOS ACIDENTES LABORAIS

A possibilidade de redução dos tributos (contribuições sociais) pela disposição da empresa em atuar preventivamente na redução dos riscos de acidente do trabalho, conduta ética prevista na teoria da nova empresarialidade e teoria dos *stakeholders*, pode ser considerado um dos impactos mensuráveis economicamente pela adoção de conduta socialmente responsável em relação à preservação do meio ambiente do trabalho, permitindo a redução das contribuições sociais devidas diante da atuação da CIPA na definição dos afastamentos acidentários hábeis a majorar as alíquotas dentro do sistema do Fator Acidentário de Proteção, que passamos a analisar.

5.1 PERFIL CONSTITUCIONAL DO SISTEMA DE FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL

Inicialmente, antes de tratarmos da função da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como órgão central na definição da natureza dos afastamentos havidos na empresa, orientada pela teoria da nova empresarialidade e teoria dos *stakeholders*, posto que o aumento das contribuições depende da caracterização do afastamento acidentário e não previdenciário, passamos a análise de diversas questões que envolvem a problemática, surgida no conjunto da implantação do Fator Acidentário de Prevenção, introduzido no ordenamento jurídico pátrio em 08 de maio de 2003, com a edição da Lei nº 10.666, permitindo-se a tarificação individual das alíquotas do Seguro de Acidente do Trabalho, segundo o número de acidentes do trabalho computados para cada empresa em determinado período de apuração.

Para caracterização dos acidentes do trabalho, a Previdência Social vem utilizando os conceitos e eventos inseridos na Lei de Benefícios da Seguridade Social (Lei nº 8.213/91), que sob a nossa ótica foram formulados para atender a uma política legislativa do Estado Social,

pautada na responsabilidade objetiva, com o pagamento de prestações pecuniárias em razão da ocorrência das situações de risco social previstas em lei, subvertendo a lógica da competição inserida na metodologia do FAP, haja vista que a majoração de alíquota deve necessariamente estar acompanhada de um evento acidentário, ao qual a empresa tenha concorrido com dolo ou culpa.

Sobretudo, é um tema atual diante das infundáveis discussões a respeito de sua inconstitucionalidade travadas na doutrina e na jurisprudência, sempre ao aguardo do posicionamento do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, acionado via Ação Direita de Inconstitucionalidade, seja a respeito do Fator Acidentário de Prevenção (ADI nº 4397), ou mesmo, do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (ADI nº 3931), este por sua vez, introduzido no sistema jurídico a partir de edição da Lei nº 11.430, em 29 de dezembro de 2.006.

Não nos parece que a decisão que veio prevalecer no Supremo Tribunal Federal, tomada em sede de Recurso Extraordinário (nº 343.446-2 SC), sob a relatoria do Ministro Carlos Veloso, assegurando a constitucionalidade do enquadramento das alíquotas do SAT por decreto (Anexo V, do Decreto nº 3.048/99), possa antecipar qualquer tendência a ser adotada nestes novos julgamentos, pela própria peculiaridade de cada uma destas questões.

Os efeitos decorrentes da nova sistemática do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - associação entre CNAE (Código Nacional de Atividades Econômicas) da empresa em que houve o afastamento e a CID (Classificação Internacional de Doenças) diagnosticado pela perícia do INSS - que passa a reconhecer o afastamento acidentário “por atacado”, são muitos, podendo destacar os principais: (i) recolhimento do FGTS do empregado no período de afastamento acidentário (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90); (ii) garantia de emprego nos 12 meses subsequentes do retorno ao trabalho (art. 118, da Lei nº 8.213/91); (iii) ação regressiva do INSS para reaver do empregador negligente o valor despendido pelo Erário com o pagamento dos benefícios acidentários (art. 120, da Lei nº 8.213/91); e por fim, (iv) possibilidade de reintegração no emprego após a dispensa do empregado, pela constatação do NTEP no período de graça, em que o empregado mantém a condição de segurado da previdência social (art. 15, II, da Lei nº 8.213/91 e Súmula nº 378, II, do TST).

O sistema tributário instituído com a Constituição Federal estabelece no art. 195 da

CF¹²³ as fontes de custeio do Regime Geral da Previdência Social, sendo tributos de natureza vinculada a uma prestação estatal específica de natureza social, permitindo a manutenção e expansão dos benefícios, que podem decompor em prestações pecuniárias ou serviços, sob a responsabilidade do Instituto Nacional da Previdência Social.

A leitura conjugada do dispositivo citado no parágrafo anterior com o art. 7º, XXVIII, da CF¹²⁴, permite visualizar a competência tributária impositiva específica, a cargo da União, relativa ao seguro obrigatório devido pelas empresas para fazer frente ao custeio dos benefícios acidentários, sob o fundamento da responsabilidade objetiva da Previdência Social, devendo o empregador responder de forma suplementar nos casos de dolo ou culpa, responsabilidade civil subjetiva prevista nos artigos 186¹²⁵ e 927, *caput*¹²⁶, do Código Civil.

Oportuno observar que o § 9º do artigo 195 da Constituição Federal¹²⁷, introduzido pelo legislador constituinte derivado através da EC nº 47/05, permite a adoção de alíquotas diferenciadas como forma de operacionalizar o princípio da equidade na base de financiamento da Seguridade Social, a exemplo da atividade econômica exercida, com suas peculiaridades, mas sem entrever a possibilidade da tarifação individual, pretendida pelo Fator Acidentário de Prevenção.

Em atenção a estas diretrizes constitucionais, foi implantada a contribuição adicional

¹²³ Dispõe a CF: “art. 195 A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
b) a receita ou o faturamento;
c) o lucro;

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre a aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;

III - sobre a receita de concursos de prognósticos;

IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar”.

¹²⁴ Dispõe o inciso XXVIII do art. 7º da CF: “seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo e culpa”.

¹²⁵ Art. 186 do CC: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

¹²⁶ Prevê o art. 927, *caput*, do CC: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

¹²⁷ Redação do § 9º, do art. 195 da CF “As contribuições sociais previstas no inciso I do *caput* deste artigo poderão ter alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas, em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão-de-obra, do porte da empresa e condição estrutural do mercado de trabalho”.

denominada SAT (Seguro de Acidente do Trabalho), inciso II do artigo 22 da Lei 8.212/91¹²⁸, incidindo alíquotas variáveis de 1%, 2% ou 3%, sobre a folha de salários segundo a atividade econômica desenvolvida pela empresa, classificação de risco da atividade por CNAE através do Anexo V, do Decreto nº 3.048/99 (RPS).

Então, para definição das alíquotas SAT, a empresa deverá efetuar seu auto enquadramento no CNAE correspondente, autorização expressa no § 5º do art. 202 do RPS (Regulamento da Previdência Social)¹²⁹, realizado mensalmente através das informações prestadas a SRFB (Secretaria da Receita Federal do Brasil), para processamento dos dados relativos às bases de cálculo das contribuições previdenciárias, em sentido estrito, previstas no art. 195, inciso I, letra “a” e inciso II, da CF.

Em atenção aos preceitos Constitucionais destacados no item anterior, e sem considerarmos a flexibilização de alíquotas do SAT, provocada pela incidência do multiplicador do FAP, a carga tributária das empresas quanto a este aspecto independe da qualidade do meio ambiente do trabalho, situação que o FAP pretende reverter através da competição entre empresas do mesmo setor, com foco no resultado dos acidentes ocorridos nas empresas dentro de um período de apuração, iniciativa louvável, que deve observar os limites impostos pelo próprio sistema tributário nacional inaugurado com a CF de 1.988, principalmente quando impõe limites ao poder de tributar, dentro do contexto de um Estado Democrático de Direito, que impõe a harmonização dos valores preservados pela Constituição, sem a defesa de valores absolutos, que impeça a vigência dos demais.

Logo, os benefícios acidentários pagos a título de contraprestação pecuniária, pelo Estado, em razão das situações de risco ou contingenciamento protegidas por lei, possuem fonte de custeio específica na Constituição Federal, bastando a caracterização do evento acidentário segundo os requisitos previstos na legislação infraconstitucional, acidentes típicos ou por

¹²⁸ Inciso II do art. 22 da Lei 8.212/91: “Para financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, e aqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total de remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave”.

¹²⁹ O texto do § 5º do art. 202 do Decreto nº 3.048/99: “É de responsabilidade da empresa realizar o enquadramento na atividade preponderante, cabendo à Secretaria da Receita Previdenciária do Ministério da Previdência Social, revê-lo a qualquer tempo”.

equiparação, para que o seguro da Previdência Social esteja protegido.

Até a implantação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário era necessário provar, perante a perícia do INSS, o nexo causal entre o agravo e a atividade profissional desempenhada na empresa, em consonância com o arcabouço Constitucional. A partir do novo sistema, havendo a vinculação estatística, ter-se-á a inversão do ônus da prova, devido à presunção *juris tantum* da natureza acidentária do afastamento.

Importante frisar, em prol das considerações feitas ao final deste capítulo, que as alíquotas do SAT sempre incidiram sobre base de cálculo estável, definidas de modo objetivo, conforme preceitua o art. 195, I, “a”, da CF, ao eleger a folha de salário para tal finalidade.

A respeito do enquadramento do SAT, vale conferir os ensinamentos de Cláudia Salles Vianna¹³⁰, que afirma:

O enquadramento é de responsabilidade da própria empresa. Uma vez conhecida a atividade preponderante, deverá o empregador se utilizar da ‘Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco’ (conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE), anexa ao decreto n. 3.048/99.

Quanto à definição da atividade preponderante tivemos uma pequena celeuma com a edição da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 1.071, de 15 de setembro de 2010, que alterou os parâmetros fixados até então pelo art. 72 da IN nº 971/09, prevalecendo neste interregno o conceito celetista da unidade do produto, para a qual convergem as demais atividades em regime de conexão funcional. Diante da dificuldade de compreensão do novel conceito, prevaleceu o bom-senso, restaurando-se o conceito anterior, quase um mês após a alteração, com a edição da IN RFB nº 1.080/10, em 03 de novembro de 2010, segundo o qual, a atividade preponderante será aquela que congrega o maior número de trabalhadores em determinado setor, ou estabelecimento da empresa.

Vale lembrar a possibilidade de efetuar a segregação dos empregados vinculados ao setor administrativo e produtivo, deste que sua alocação se faça através de CNPJ distintos,

¹³⁰ VIANNA, Claudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 648.

conforme proposição da Súmula nº 351 do STJ¹³¹, destacando-se o Voto da Ministra Eliana Calmon¹³², neste sentido:

Ora, de fato, a atividade que se utiliza do maior número de trabalhadores da empresa deve ser considerada como atividade preponderante, para fins de aferição do grau de risco de acidente de trabalho. Afinal, deve ser levado em conta que a probabilidade da ocorrência de qualquer sinistro é proporcional ao número de trabalhadores efetivamente lotados na atividade de risco leve, médio ou grave.

No mesmo caminho é a posição de Wladimir Novais Martinez¹³³:

Atividades da empresa (CNAE) é pouco; não especifica as inúmeras funções exercidas num estabelecimento; todas as empresas empreendem vários esforços distintos, entre as quais as atividades-meio e as atividades-fim. Importa o que o trabalhador exercita, nem sempre coincidente com seu cargo. Um empregado da Petrobrás, operador de computador, não trabalha para uma empresa de informática. Ora, de regra, epidemiologicamente, os agentes nocivos presentes na indústria petrolífera destoam daqueles presentes na informática.

Portanto, há a possibilidade de segregação das atividades desempenhadas na empresa, inclusive para fins de NTEP, uma vez que a associação estatística leva em consideração a atividade-fim da empresa analisada, pois as doenças próprias do exercício da profissão não serão encontradas nas pessoas acometidas em atividades-meio, como é o caso do pessoal administrativo, possibilitando a impugnação administrativa apta a permitir a transformação da espécie acidentária em previdenciária.

¹³¹ É o teor da Súmula nº 351 do STJ: “A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro”.

¹³² Brasil. STJ. Relatora Ministra Eliana Calmon, Recurso Especial nº 323.094-PR, Data do julgamento 29.06.2006.

¹³³ MARTINEZ, Wladimir Novais. **Prova e contraprova do nexa epidemiológico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 71.

5.2 FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO COMO FERRAMENTA DE COMPENSAÇÃO DO SISTEMA DE SOLUÇÃO DAS CONTROVÉRSIAS ACIDENTÁRIAS DA EMPRESA SOCIAL

Nos capítulos anteriores discutimos a assunção de uma série de obrigações, de forma voluntária, pela empresa social, como forma de garantir uma melhor gestão dos efeitos decorrentes do acidente do trabalho, bem como o aprimoramento de sua prevenção, em razão disto identificamos no sistema de tarifação individual, que precisa passar por ajustes como aqui discutido, como sendo a ferramenta capaz de incentivar este novo modelo ao permitir a redução dos tributos destas empresas, discutindo-se posteriormente o papel fundamental da CIPA nesta engrenagem, como verdadeiro instrumento de cidadania na empresa social.

Ao pretender a flexibilização das alíquotas do SAT, em sistema de tarifação individual, foi editada a Lei nº 10.666/03, prescrevendo no art. 10, textualmente:

A alíquota de contribuição de um, dois ou três por cento, destinada ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência da incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, poderá ser reduzida em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, conforme dispuser o regulamento, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência social.

Com a entrada em vigor do sobredito dispositivo legal, as alíquotas das contribuições para financiamento da aposentadoria especial ou benefícios previdenciários com base GIIL (grau de incidência da incapacidade laborativa) decorrente do RAT (riscos de acidente do trabalho), passaram a ser reduzidas à metade ou até duplicadas em razão do FAP, calculado por empresa, traçando um comparativo entre os índices apurados individualmente com as médias apresentadas no setor econômico respectivo.

Uma análise superficial da norma prescritiva permite-nos visualizar flagrante violação do princípio da estrita legalidade tributária, que no art. 150, I, da CF impõe um limite formal ao poder de tributar, ao: “exigir ou aumentar tributo sem lei que o estabeleça”.

Implantada a inovadora sistemática de flexibilização de alíquotas SAT, a partir de

janeiro de 2010, a Previdência Social passou a aplicar uma nova metodologia para apuração das alíquotas do SAT - 1%, 2% e 3% incidente sobre a folha de salários em função do grau de risco da atividade econômica desenvolvida - que consiste na aplicação de um multiplicador, variável entre 0,5 e 2,0, sobre as alíquotas mencionadas, dependendo da acidentalidade registrada no período de apuração.

Anualmente, no mês de setembro, em respeito ao princípio da anterioridade nonagesimal prescrito no art. 195, § 6º, da CF, será disponibilizado o multiplicador do FAP no site da Previdência Social, por empresa.

Registra-se, que as empresas optantes pelo regime simplificado de arrecadação, assim como as Associações de Assistência Social, com imunidade assegurada no art. 195, § 7º, da CF, estão excluídas do regime jurídico do FAP, sem qualquer impacto nas empresas abrangidas pelo sistema de desoneração da folha de pagamento previsto no art. 195, § 13, da CF e Lei nº 12.546/11.

Embora inexista qualquer inconstitucionalidade no fato das alíquotas do SAT ser definidas por delegação legislativa, garantindo-se a fiel execução da lei, à medida que haja dependência técnica do Poder Executivo para definição do grau de risco da atividade econômica, por inferência estatística e epidemiológica, conforme permissão constitucional inserta no art. 195, § 9º, CF, promovendo o re-enquadramento periódico, atualizado com a edição do Decreto nº 6.957/09, processado sem o respaldo da divulgação ao grande público de estudo epidemiológico prévio, em atenção ao princípio da publicidade estampado no art. 37, *caput*, da CF.

Não obstante tenha o STF inclinado pela constitucionalidade do SAT, aparenta-nos flagrante a inconstitucionalidade do FAP, pelo recrudescimento das garantias asseguradas ao contribuinte, introdução de exação fiscal através de instrumento normativo inadequado, art. 84, IV combinado com art. 49, V, da CF, limitação material do conteúdo do decreto vinculado à matéria de ordem técnica e procedimental, indispensável à garantia da fiel execução da lei, passível de nulidade, na hipótese em que venha exorbitar sua esfera de atuação e competência.

De qualquer forma é interessante ressaltar a vertente estratégica do FAP, pois o multiplicador resultará do comparativo de desempenho entre as empresas que estejam na mesma subclasse do CNAE, havendo ao todo 1301 atividades econômicas devidamente cadastradas pelo CONCLA (Conselho de Classificação das Atividades Econômicas), permitindo um diferencial

competitivo quanto à possibilidade de redução dos encargos sociais, dentro de um contexto empresarial e de mercado que imponham margens reduzidas de lucro, e o preço seja um diferencial do produto ou serviço ofertado ao mercado.

A redução dos níveis atuais de acidentalidade, além de agregar um valor intangível no curto prazo, assegurará algo palpável diante da possibilidade de mensurar o aumento da produtividade a partir da redução dos níveis de absenteísmo, bem como assegurar a imagem da empresa dentro de um contexto de responsabilidade social e crescimento sustentável, tendo em vista os diversos selos disponíveis no mercado que atestam os investimentos na saúde e segurança do trabalhador.

Sob os auspícios da subnotificação dos registros de acidente do trabalho no Brasil, alegação de que os empresários sonegavam o cumprimento da obrigação acessória referente à comunicação dos acidentes do trabalho, disposição expressa no art. 22, da Lei nº 8.213/91, foi criado o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, conforme redação do art. 21-A da legislação mencionada, alterada pela Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2.006, que prevê:

A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Somente com um sistema desvinculado da obrigação confessional imposta ao empregador, seria possível a implantação do FAP, que depende de uma base de dados completa e confiável, razão pela qual o reconhecimento da natureza acidentária via nexo técnico epidemiológico é realizado pela Perícia técnica do INSS, utilizando-se o quadro de associação estatística entre o CNAE e CID, previsto na lista C, do anexo II, do Decreto nº 3.048/99.

Diante desta constatação, ter-se-á a inversão do ônus da prova relativo à inexistência do nexo causal entre o agravo e o ambiente do trabalho (art. 337, § 7º, do RPS), de forma a suplantar a presunção *juris tantum* do nexo técnico, segundo os procedimentos elencados na IN nº 31/08 INSS/PRES, ressaltando o motivo pelo qual será discutida a participação da CIPA neste procedimento, como forma de fundamentar e atestar a atuação da empresa social quanto ao

sistema voluntário de reparação do acidente laboral, e, conseqüentemente, a redução do valor dos tributos a pagar à título de contribuições sociais.

Em artigo publicado na Revista Dialética de Direito Tributário, Wladimir Novais Martinez¹³⁴, teceu algumas considerações a respeito da contestação empresarial:

Até mesmo após a concessão do benefício acidentário, se a empresa provar que não deu causa ao infortúnio, que não há nexos causal entre a CID e o ambiente do trabalho, o evento terá de ser eliminado das estatísticas que determinam o FAP.

Em obra coletiva sobre o tema, Remígio Todeschini e outros¹³⁵, ressaltam a inovação decorrente da adoção deste Nexos Técnico:

Eis a grande novidade revolucionária na Previdência Social, que é o reconhecimento das doenças e acidentes mediante o Nexos Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP). Esse reconhecimento parte da prevalência significativa de doenças (epidemiologia) por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID) relacionadas com os mais diversos setores e atividades da empresa.

Ao par destas informações, nos transparece o intento sorrateiro do Estado em transferir a responsabilidade inerente à saúde do trabalhador para o empresário, em total dissonância com as obrigações que decorrem do art. 196, *caput*, da CF, ante a facilidade com que o sistema passa a reconhecer a natureza acidentária de todo e qualquer afastamento, situação totalmente dissonante com o contexto que deve circunscrever a tributação, elevando os valores da segurança jurídica, que por si só, é flagrantemente incompatível com a subjetividade inerente às questões que envolvam o diagnóstico do estado de saúde humano.

Reconhecer a acidentalidade através do NTEP é o mesmo que admitir o ingresso no processo de tributação de valores sociais totalmente dissociados da atividade econômica desempenhada, imbuído de elementos ideológicos, operacionalizados por mero exercício de probabilidade, sendo possível entrever este posicionamento, através das afirmações de Paulo

¹³⁴ MARTINEZ, Wladimir Novais. Aspectos institucionais do FAP – fator acidentário de prevenção. **Revista Dialética de Direito Tributário**. nº 171, 2010. p. 148.

¹³⁵ TODESCHINI, Remígio. **O novo seguro de acidente e o novo FAP**. São Paulo: LTr, 2009, p. 23.

Rogério de Oliveira¹³⁶, auditor-fiscal da RFB responsável pela elaboração desta nova metodologia, ao afirmar textualmente:

Suscita-se que o conjunto dos trabalhadores das empresas de uma atividade econômica forma uma população cujo perfil social, como visto, foi definido pelo empregador para aportar no processo produtivo o necessário valor agregado à acumulação do capital.

Ao estabelecer os limites gerais ao poder de tributar, ao lado da definição das diversas competências tributárias de cada um dos entes da Federação, a Constituinte de 1988, dentro de um conjunto de princípios inalteráveis, denominado de estatuto do contribuinte, fixa, sem qualquer exceção, o princípio da estrita legalidade tributária, nos seguintes termos:

Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: I - exigir ou aumentar tributo sem lei que o estabeleça.

Sob a perspectiva desta exigência constitucional, podemos ressaltar o fato de o legislador infraconstitucional ter sido por demais econômico na delimitação da hipótese de incidência tributária do art. 10, da Lei nº 10.666/03, ressaltando dois pontos fundamentais da delegação legislativa pretendida: (i) que as alíquotas poderão ser reduzidas em até 50% ou aumentadas em até 100%, conforme dispuser o regulamento; (ii) devendo ser medido o desempenho das empresas, quanto ao número de acidentes do trabalho, segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social.

Essa questão não escapou à percepção de Fábio Pallaretti Calcini¹³⁷, que em seu artigo publicado sobre o tema, se posiciona da seguinte forma:

In casu, o art. 10 da Lei n. 10.666/2003 é extremamente vago e impreciso, não produzindo, ao menos, padrões (Standards) capazes de se chegar ao entendimento de que o legislador neste caso tão somente praticou uma delegação regulamentar interna (*intra legem*), pois inexistem critérios legais razoáveis a serem observados pelo regulamento. Ora, permite-se a majoração da alíquota em até 100%, conforme dispuser o regulamento, em conformidade com os seguintes ‘critérios’: (i) a redução em 50% ou aumento de até

¹³⁶ OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário NTEP, fator acidentário de prevenção FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 46.

¹³⁷ CALCINI, Fábio Pallaretti. FAP – fator acidentário de previdenciário: reflexões acerca da legalidade em matéria tributária. **Revista Dialética de Direito Tributário**, nº 175, 2010, p. 72.

100%, a ser disposto em regulamento, decorrerá do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica; (ii) a apuração do desempenho da empresa será realizada segundo métodos aprovados pelo Conselho Nacional da Previdência Social, em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo.

Seguindo esta mesma linha de argumentação, Fábio Zambbitte Ibrahim¹³⁸ entende:

Uma lei que venha, singelamente, determinar a instituição de uma contribuição qualquer, sem a definição de sua regra de incidência, não está instituindo coisa alguma, mas sim delegando de modo indevido, essa atribuição ao Poder Executivo, o qual certamente iria regulamentar essa lei hipotética ao seu bel-prazer, configurando a hipótese de incidência como bem lhe conviesse. Por outro lado, não obstante a segurança jurídica que deve ser proporcionada pelo princípio da legalidade estrita, excepcionalmente, o Direito aceita conceitos indeterminados e cláusulas abertas, os quais carecem de preenchimento, no caso, pelo Poder Executivo. Tais normas são aceitas inclusive pelo Direito Penal, ramo do Direito também submetido ao rigor da legalidade estrita.

Fica evidente a vulneração do princípio da estrita legalidade em matéria tributária no momento em que o legislador delega à administração, nos termos do Regulamento e Resoluções do Conselho Nacional de Previdência Social, a efetiva concretização da sistemática de cálculo dos multiplicadores do FAP, inúmeras variáveis manipuladas pela administração pública sem qualquer transparência, dimensionando uma alíquota móvel que poderá na pior das hipóteses dobrar o valor devido pelo contribuinte, enquanto seu concorrente venha a se beneficiar de uma redução até a metade, tendo por referencial a alíquota média do SAT.

Em abono a diretriz Constitucional apontada, vale ressaltar o teor do art. 97, inciso I, do CTN, *in verbis*:

Art. 97. Somente a lei poderá estabelecer: II - a instituição de tributos, ou a sua extinção.

Então, ao delegar a fixação da alíquota a uma fórmula variável, fixando-lhe, tão-somente, os parâmetros máximos e mínimos, dentro de um amplo espectro entre 0,5% e 6% (na hipótese do SAT com alíquota de 3%), a exação tributária passa a advir de um ato administrativo, e não legislativo, como recomendam os dispositivos já citados.

¹³⁸ IBRAHIM, Fábio Zambbitte. **Curso de direito previdenciário**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009, p. 263.

Segundo as lições do Professor Paulo de Barros Carvalho¹³⁹, ainda que possamos admitir uma progressividade de alíquotas em função da saudável competição dos empresários quanto aos investimentos no meio ambiente do trabalho, toda a expressão mensurável do fato gerador (critério quantitativo) deverá compor a regra matriz de incidência tributária, nenhum critério de mensuração poderá ser dela extraído, sob pena de flagrante inconstitucionalidade, vejamos:

Assinale-se que à lei instituidora do gravame é vedado deferir atribuições legais a normas de inferior hierarquia, devendo, ela mesma, desenhar a plenitude da regra matriz da exação, motivo por que é inconstitucional certa prática, cediça no ordenamento brasileiro, e consistente na delegação de poderes para que órgãos administrativos completem o perfil dos tributos. É o que acontece com diplomas normativos que autorizam certos órgãos da Administração Pública federal a expedirem normas que dão acabamento à figura tributária concebida pelo legislador ordinário. Mesmo nos casos em que a Constituição dá ao Executivo Federal a prerrogativa de manipular o sistema de alíquotas, como no Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI), tudo se faz dentro de limites que a lei especifica.

Nesta esteira, Hugo de Brito Machado¹⁴⁰ complementa o raciocínio do citado professor:

Criar o tributo é estabelecer todos os seus elementos essenciais. Por isto mesmo, o art. 97 do CTN fez a explicitação do princípio da legalidade, afastando qualquer dúvida que ainda pudesse existir. Não basta que na lei esteja dito que o tributo fica criado. Na lei devem estar todos os elementos necessários a que se possa identificar a situação de fato capaz de criar a obrigação tributária e, diante de tal situação, poder determinar o valor do tributo correspondente. A lei não pode deixar para o regulamento ou para qualquer ato normativo inferior a indicação de qualquer dos elementos necessários a essa determinação. Todos os elementos essenciais da relação jurídica tributária devem ser indicados pela lei. O núcleo do fato gerador do tributo, o contribuinte, a base de cálculo, a alíquota, tudo deve estar na própria lei.

As únicas exceções previstas na Constituição Federal que permitem, por questões extrafiscais de interesse público, a mitigação do aludido princípio da estrita legalidade tributária diz respeito apenas aos impostos: Imposto Importação, Imposto Exportação, IPI, IOF, ICMS e CIDE (artigos 153, § 1º; 155, § 4º, IV; e, 177, § 4º, I, "b", todos da CF).

¹³⁹ CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de direito tributário**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 48.

¹⁴⁰ MACHADO, Hugo de Brito. **Curso de direito tributário**. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 82.

Mesmo assim, estes tributos não se livram da completa incidência do axioma em destaque, apenas podem, em certas condições e dentro dos limites estabelecidos em lei, ter suas alíquotas modificadas por ato normativo infralegal.

Neste contexto, acaso não fosse a convicção do Constituinte de que a delegação deve respeitar a legalidade tributária em relação a todo e qualquer tributo, não teria editado dispositivo que explicitasse sua ressalva, e só o fez em relação aos tributos com típicos efeitos extrafiscais e que, por isso mesmo, estão a exigir pronta intervenção estatal no dinamismo das operações de fomento e política cambial que lhes são ínsitas.

Por óbvio, a autoridade administrativa não pode ter o poder de decidir o quanto é devido, senão em absoluta vinculação - sem margem de discricionariedade - a terminante previsão em Lei, assegurando os ideais de justiça e segurança jurídica, decorrente do preceito basilar de que: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei" (art. 5º, II, da Constituição), ressaltando, inclusive, a vertente do princípio da legalidade em relação ao administrador público, de estrita "conformidade" aos ditames legais.

Uma vez mais, nos servimos das afirmações de Hugo de Brito Machado¹⁴¹ sobre o tema, dando ênfase ao estabelecer:

A rigor, o que a lei deve prever não é apenas a hipótese de incidência, em todos os seus aspectos. Deve estabelecer tudo quanto seja necessário à existência da relação obrigacional tributária.

Por sua vez, Sacha Calmon Navarro Coelho¹⁴² se posiciona:

O princípio da legalidade significa que a tributação deve ser decidida não pelo chefe de governo, mas pelos representantes do povo, livremente eleitos para fazer as lei mais claras.

¹⁴¹ MACHADO, 2002, p. 41.

¹⁴² COELHO, Sacha Calmon Navarro. **Curso de direito tributário brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 209.

Ainda quanto à possibilidade de delegação legislativa, citamos Celso Antônio Bandeira de Melo¹⁴³, que afirma:

Com efeito a indelegabilidade, enquanto princípio constitucional, resulta diretamente, ainda que de modo implícito, do art. 2º do Texto Magno, de acordo com o qual: 'São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário'. É que, sendo certo e indiscutido que os três Poderes existem precisamente para apartar as funções que lhes são correspondentes, a tripartição proclamada pela Lei Maior não estaria nela ou por ela assegurada. Pelo contrário, dependeria do maior ou menor amor que os titulares destes conjuntos orgânicos devotassem às atribuições que lhes concernem, ensejando-lhes, pois, manter ou desfazer, a seus talantes, o esquema jurídico-político que a Constituição instituiu para benefício e garantia dos cidadãos.

Acrescentando que:

Seria um absurdo e afrontoso à inteligência supor que a Constituição estabeleceu mecanismos tão cautelosos para a defesa de valores ciosamente postos a com recato, os quais, entretanto, seriam facilmente reduzidos a nada, graças ao expediente singelo das delegações procedidas indiretamente. É que, como disse o precitado Geraldo Ataliba, em frase altamente sugestiva: 'Ninguém constituiria uma fortaleza de pedra, colocando-lhe portas de papelão'.¹⁴⁴

Em resumo, mesmo que a delegação legislativa seja acometida a um órgão de composição paritária como é o Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, da Lei nº 8.213/91), de viés democrático, valor fundamental à nova ordem legal franqueada pelo Constituinte originário de 1988, não há na própria constituição qualquer ressalva ao princípio em comento, no que tange às contribuições sociais, devendo estar fixado na lei todos os elementos essenciais da regra matriz de incidência tributária, da forma como preconizado por Paulo de Barros Carvalho¹⁴⁵, que assim se manifestou sobre o tema:

O veículo introdutor da regra tributária no ordenamento há de ser sempre a lei (sentido lato), porém o princípio da estrita legalidade diz mais do que isso, estabelecendo a necessidade de que a lei advéncia traga em seu bojo os elementos descritores do fato jurídico e os dados prescritores da relação obrigacional.

¹⁴³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 351.

¹⁴⁴ Ibid., p. 352.

¹⁴⁵ CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de direito tributário**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 158.

Portanto, não restam dúvidas quanto ao deslize do legislador de autorizar uma situação jurídica vedada pela Constituição Federal.

Como já demonstrado alhures, o elemento inovador da metodologia do FAP reside na progressividade das alíquotas do SAT, que poderá desembocar em um diferencial de alíquota superior à própria alíquota máxima prevista, até então em vigor. Empresas com menor risco de acidente no setor poderão fazer *jus* a um diferencial de até 4,5% (1,5% variável até 6,0%), que deverá ser avaliado sobre o crivo da igualdade tributária (art. 150, II, da CF¹⁴⁶), pelo simples fato de não estar amparado pelo princípio da capacidade contributiva (art. 145, § 1º, da CF¹⁴⁷).

Por si só, o número de acidentes gerados pela empresa não é critério de riqueza elegível pela própria Constituição Federal, e o argumento segundo o qual quem mais utiliza a Previdência Social deverá ser penalizado, não se sustenta diante da diretriz da solidariedade que rege o sistema, a autorização de diferencial de alíquotas não é aplicável, neste caso em particular, como será explicitado no tópico desenvolvido sobre o assunto.

Devemos ter em mente que quando falamos em contribuição social, as próprias alíneas (“a”, “b” e “c”), do inciso I, do art. 195 da CF delineiam as diversas bases de cálculo possíveis e estáveis, reveladoras que são da “estabilidade” que deve perscrutar o ato da tributação, viabilizando a aferição da capacidade contributiva de cada um dos contribuintes-solidário (sob perspectiva da solidariedade do sistema de financiamento), razão pela qual foram eleitas as seguintes grandezas: (i) folha de salários e remuneração do autônomo, (ii) receita e faturamento, e, (iii) lucro.

Dissertando sobre o aspecto material da hipótese de incidência tributária, esclarece Geraldo Ataliba¹⁴⁸:

O aspecto mais complexo da hipótese de incidência é o material. Ele contém a designação de todos os dados de ordem objetiva, configuradores do arquetipo em que ela

¹⁴⁶ Dispõe o art. 150, II, da CF: “Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: II – instituir tratamento desigual entre contribuintes que se encontrem em situação equivalente, proibida qualquer distinção em razão de ocupação profissional ou função por eles exercida; independentemente da denominação jurídica dos rendimentos, títulos ou direitos”.

¹⁴⁷ Art. 145, § 1º, da CF: “Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte, facultado à administração tributária, especialmente para conferir efetividade a estes objetivos, identificar, respeitados os direitos individuais e nos termos da lei, o patrimônio, os rendimentos e as atividades econômicas do contribuinte”.

¹⁴⁸ ATALIBA, Geraldo. **Hipótese de incidência tributária**. 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 106.

(h.i.) consiste; é a própria consistência material do fato ou estado de fato descrito pela h. i.; é a descrição dos dados substanciais que servem de suporte à h. i.

O aspecto material traça todos os contornos possíveis da própria competência tributária, e não obstante as contribuições tenham sido definidas através de sua finalidade no art. 149 da CF. É inegável que a norma complementar do art. 195 da CF delimita as hipóteses de incidência possíveis, entendimento, este, fundado nas lições de Roque Antônio Carrazza¹⁴⁹, *in verbis*:

A constituição, ao discriminar as competências tributárias, estabeleceu – ainda que, por vezes, de modo implícito e com certa margem de liberdade para o legislador – a norma-padrão de incidência (o arquétipo, a regra-matriz) de cada exação. Noutros termos, ela apontou a hipótese de incidência possível, o sujeito ativo possível, o sujeito passivo possível, a base de cálculo possível e a alíquota possível, das várias espécies e subespécies de tributos. Em síntese, o legislador, ao exercer a competência tributária, deverá ser fiel à norma-padrão de incidência do tributo, pré-traçada na Constituição. O legislador (federal, estadual, municipal ou distrital), enquanto cria o tributo, não pode fugir deste arquétipo constitucional.

Assim, quando a Constituição Federal trata das contribuições sociais não permite qualquer individualização das alíquotas em função do menor ou maior número de acidentes apresentados por contribuinte, qualquer variação deverá levar em consideração o conjunto da atividade econômica na qual esteja inserido, preservando o valor “igualdade tributária” previsto no art. 150, II, da CF, vedando, com isso, o tratamento desigual entre contribuintes que estejam em situação equivalente, pois a variação de alíquotas por atividade econômica, prevista no enquadramento do SAT, já contempla as peculiaridades do setor econômico e métodos próprios de organização do trabalho.

Portanto, diante da solidariedade do sistema preconizado pelo Regime Geral da Previdência Social (art. 3º, I; art. 195 *caput*; e, art. 201, *caput*, todos da Constituição Federal), não há como sustentar a tarifação individual pretendida, por meio dos parâmetros de: frequência, gravidade e custo; considerando a subjetividade do diagnóstico clínico do trabalhador, permitindo, assim, vantagem competitiva indevida as empresas de um dado seguimento econômico, em dissonância com a exigência constitucional de uma base de cálculo estável e

¹⁴⁹ CARRAZA, Roque Antônio. **Curso de direito constitucional tributário**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 480.

objetiva, para a incidência das contribuições sociais em geral, e o seguro de acidente do trabalho em particular.

5.4 BENEFÍCIO FISCAL PELA REDUÇÃO DO NÚMERO DE ACIDENTES DO TRABALHO NA EMPRESA

Dentro deste contexto argumentativo, é oportuno ressaltar a faculdade de se adotar alíquotas e bases de cálculo diferenciadas para as contribuições sociais, inserida no art. 195, § 9º, da CF:

As contribuições sociais previstas no inciso I do caput deste artigo poderão ter alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas, em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão de obra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho.

Certamente, este é o fundamento de validade do enquadramento das alíquotas do SAT em razão do grau de risco proveniente da atividade econômica exercida, motivo pelo qual assinalamos no início do capítulo o julgamento de constitucionalidade da definição de alíquotas do SAT por decreto, pelo STF (RE 343.446-2), não tem o condão de antecipar a tendência do julgamento a ser proferido nas ações diretas de inconstitucionalidade promovidas em face do FAP e NTEP.

Neste caso, vislumbramos, assim como o STF, a possibilidade do enquadramento das alíquotas do SAT, segundo o grau de risco da atividade, decorrer da delegação legislativa, ou seja, por decreto regulamentar, que no caso em espeque está por cumprir a missão constitucional de assegurar a fiel execução das leis, franqueada no art. 84, IV, da CF, sobrepondo o caráter eminentemente técnico da tarefa. Já, no caso do FAP, o art. 10, da Lei nº 10.666/03, transfere o poder-dever de estabelecer os elementos essenciais da regra matriz de incidência tributária, ao Conselho Nacional de Previdência Social, suplantando por via de resolução a ação legislativa própria do Congresso Nacional (art. 2º, da CF).

Vale aqui lembrar as ponderações de Hely Lopes Meirelles¹⁵⁰:

O regulamento não é lei, embora a ela se assemelhe no conteúdo e poder normativo. Nem toda lei depende de regulamento para ser executada, mas toda e qualquer lei pode ser regulamentada se o Executivo julgar conveniente fazê-lo. Sendo o regulamento, na hierarquia das normas, ato inferior à lei, não a pode contrariar, nem restringir ou ampliar suas disposições. Só lhe cabe explicitar a lei, dentro dos limites por ela traçados, ou completá-la, fixando critérios técnicos e procedimentos necessários para sua aplicação.

Ao final, sintetizando a ideia traçada neste tópico, citamos os ensinamentos de Fábio Zambitte Ibrahim¹⁵¹, que ressalta a intenção do legislador constituinte derivado ao inserir o § 9º, do art. 195 da CF, nos seguintes termos:

Tal dispositivo, inserido pela EC nº 20/98, teve o intuito de adequar a cobrança previdenciária às diversas realidades existentes no meio econômico brasileiro. Por exemplo, é inadequado exigir o mesmo patamar de contribuição sobre a folha de pagamento de uma indústria simples, com grande utilização de mão-de-obra, e outra altamente informatizada, com pouco pessoal empregado. Evidentemente a primeira seria prejudicada, enquanto a outra elidir-se-ia de parcela dos encargos previdenciários.

Logo, toda e qualquer diferenciação de alíquota e base de cálculo deve necessariamente ter como *discrimen* a atividade econômica exercida por um conjunto de empresas (contribuintes), jamais houve a intenção de autorizar a tarifação individual com base no volume de acidente apresentados por uma empresa em específico, ainda mais como forma de diferenciar empresas atuantes na mesma subclasse do CNAE, possibilitando uma vantagem competitiva de uma em relação às suas congêneres, em total violação ao princípio maior da livre iniciativa, qual seja, o da livre concorrência prescrito no art. 170, IV, da CF.

Dentro desta perspectiva, a concessão de um benefício social pelo número de acidentes deve ser visto como uma importante ferramenta para incentivar a adoção de medidas voluntárias pela empresa social, com a finalidade de assegurar um sistema interno de prevenção de acidentes, e no caso da sua ocorrência, que possa permitir a minimização dos efeitos, devendo o benefício ser ampliado para as hipóteses comprovadas de readaptação promovida pela empresa social, que via de consequência, permitirá a desoneração do orçamento da Previdência com a extinção de benefícios acidentários desnecessários.

¹⁵⁰ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 131.

¹⁵¹ IBRAHIM, 2011, p. 116.

5.4 INAPLICABILIDADE DOS PARÂMETROS PREVISTOS NA LEI PREVIDENCIÁRIA PARA EFEITO DA TRIBUTAÇÃO DA EMPRESA A PARTIR DO NÚMERO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Passamos neste tópico a indagar a respeito do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário sob a ótica do princípio da segurança jurídica, inerente às relações entre o Fisco e os contribuintes, uma vez que o reconhecimento da natureza acidentária do afastamento passa a ser realizado por mera presunção, decorrente da associação entre o CNAE em que houve o afastamento e a CID diagnosticada pela Perícia Médica do INSS, imputando ao contribuinte a inversão do ônus da prova, uma vez que a inexistência do nexo causal suplanta a constatação do nexo técnico, preservando o elemento culpa no que pertine a responsabilização do empregador, em qualquer das esferas do direito.

A respeito da objetividade inerente ao ato da tributação, dentro do conceito que envolve a segurança jurídica, Roque Antônio Carraza¹⁵² é categórico ao afirmar:

De fato, os elementos integrantes do tipo tributário devem ser formulados na lei de modo tão preciso e determinado, que o aplicador não tenha como introduzir critérios subjetivos de apreciação, que poderiam afetar, como já escrevemos, a segurança jurídica dos contribuintes, comprometendo-lhes a capacidade de previsão objetiva de seus direitos e deveres. Enfim, os tipos tributários devem necessariamente ser minuciosos, para que não haja espaço, por parte do Fisco, nem para o emprego de analogia, nem da discricionariedade. Sempre mais notamos, portanto, que o princípio da tipicidade fechada contribui, de modo decisivo, para a segurança jurídica do contribuinte. Segurança Jurídica que se pulveriza quando a própria Fazenda Pública elege os critérios que reputa razoáveis para a quantificação do tributo.

Ainda, ao tratar especificamente da presunção, esclarece:

Os tipos tributários como que fecham a realidade tributária, não podendo ser alargados por meios de presunções, ficções ou meros indícios. É inadmissível que o agente fiscal abra aquilo que o legislador, atento aos ditames constitucionais, cuidadosamente fechou. O afã de evitar que os mais espertos se furtem ao pagamento dos tributos absolutamente não autorizam a utilização do arbítrio. Em suma, a busca da justiça não prevalece sobre a segurança jurídica, que o princípio da tipicidade fechada confere aos contribuintes.¹⁵³

¹⁵² CARRAZA. 2005, p. 414.

¹⁵³ Ibid., p. 441.

Ora, seja pela tentativa de buscar a almejada justiça fiscal, ou mesmo pela simplificação do sistema, ante a dificuldade de comprovação do nexo causal entre a atividade exercida na empresa e o agravo experimentado, não há justificativa plausível (sob os auspícios da segurança jurídica) apta suportar o expediente utilizado no art. 337, § 7º, do Decreto nº 3.048/99¹⁵⁴, reconhecendo a inversão do ônus da prova, para que a empresa apresente elementos suficientes para afastar o eventual nexo causal presumido.

Os meios de prova disponíveis às empresas estão delimitados no § 11¹⁵⁵ deste mesmo dispositivo normativo, explicitando que as provas deverão ser produzidas no âmbito dos programas de gestão de risco, implantados por profissional habilitado.

Pasmem, a despeito do princípio do devido processo legal¹⁵⁶ e do estado de inocência¹⁵⁷, que é imposto à empresa para a produção da prova diabólica, abominada pela jurisprudência, pela razão de exigir-se a comprovação de um fato negativo, em total descrédito das garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal.

Com a análise do art. 7º, XXVIII, da CF¹⁵⁸ é possível identificar a política legislativa albergada pelo legislador Constituinte, que impõe a responsabilidade objetiva ao INSS, independente da ideia de culpa, bastando a ocorrência da situação de risco social ou contingência protegida pela lei, para fazer surgir a obrigação legal de pagar a prestação pecuniária, também definida em lei.

O custeio da referida obrigação legal decorre do seguro obrigatório recolhido pelo próprio empresário, de forma a neutralizar o risco social provocado pela sua iniciativa empreendedora, motivo pelo qual refutamos a aplicação da tese da responsabilidade objetiva em

¹⁵⁴ Dispõe o art. 337, § 7º, do Decreto nº 3.048/99: “A empresa poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexo técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexo entre o trabalho e o agravo”.

¹⁵⁵ É o teor do art. 337, § 11, do RPS: “A documentação probatória poderá trazer, entre outros meios de prova, evidências técnicas circunstanciadas e tempestivas à exposição do segurado, podendo ser produzidas no âmbito de programas de gestão de risco a cargo da empresa, que possuam responsável técnico legalmente habilitado”.

¹⁵⁶ Art. 5º, LIV, da CF: “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”.

¹⁵⁷ Art. 5º, LVII, da CF: “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”.

¹⁵⁸ Art. 7º, XXVIII, da CF: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer com dolo ou culpa”.

decorrência do risco social, prevista no § único do art. 927 do CC¹⁵⁹, haja vista a intenção do Constituinte em dar uma solução diversa nas questões relativas ao acidente do trabalho, ponderando o valor social do trabalho e a livre iniciativa, vetores basilares da ordem econômica introduzida a partir do *caput* do art. 170 da CF¹⁶⁰.

Convém relembramos os conceitos de responsabilidade objetiva e culpa, apresentados por Rogério Greco¹⁶¹, vejamos:

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou 'objetiva', porque prescinde de culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. Toda conduta, seja dolosa ou culposa, deve ter sempre uma finalidade. A diferença entre elas reside no fato de que na conduta dolosa, como regra, existe uma finalidade ilícita, e na conduta culposa a finalidade é quase sempre lícita. Na conduta culposa, os meios escolhidos e empregados pelo agente para atingir a finalidade lícita é que foram inadequados ou mal utilizados.

Portanto, não cabe justificar a tarifação individual sobre a ideia da teoria do risco, ou ainda, "risco-proveito", que conduz a argumentação jurídica para a diretriz de que todo o dano causado a outrem é reparável, como consequência de uma atividade realizada em proveito do responsável, como afirmamos, sabedor do risco da atividade econômica em si, e da importância para o regime de capital adotado, houve, por bem, adotar uma solução diversa para os acidentes do trabalho, através da instituição do seguro obrigatório, coma responsabilização suplementar nas hipóteses de dolo ou culpa.

5.5 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO ÓRGÃO CENTRAL NA DEFINIÇÃO DA NATUREZA DO AFASTAMENTO

Diante da explanação despendida no tópico anterior, fica muito claro que o arcabouço teórico da Lei nº 8.213/91 está em consonância com a responsabilidade objetiva da entidade

¹⁵⁹ Art. 927, parágrafo único, do CC: "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

¹⁶⁰ Art. 170, caput, da 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".

¹⁶¹ GRECO, Rogério. **Curso de direito penal**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007, p. 198.

gestora do Regime Geral da Previdência Social, motivo pelo qual, além do acidente típico, diversas outras situações de risco social estão protegidas através de equiparação legal, sem qualquer nexos causal com o meio ambiente do trabalho, de forma a fortalecer a proteção do Estado Social através *plus* concedido aos benefícios acidentários, em detrimento dos meramente previdenciários.

Elegemos algumas situações para demonstrar este descompasso entre a nova sistemática de tarifação individual, com o arcabouço legal anterior por ela utilizada, para a operacionalização do FAP e NTEP, tais como: (i) concausalidade (art. 21, I, da PBPS¹⁶²); (ii) ato exclusivo de terceiro (art. 21, II, c, do PBPS¹⁶³); e, (iii) acidente trajeto (art. 21, IV, d, do PBPS¹⁶⁴), apenas para que possamos ficar com exemplos mais gritantes.

O próprio *caput* do art. 21 da Lei nº 8.213/91 deixa entrever a conclusão a que chegamos quando afirma textualmente que as hipóteses mencionadas equiparam-se a acidente do trabalho para: “... *os efeitos desta Lei*”.

Não há dúvidas que somente é possível a responsabilização do empregador no momento em que o mesmo dê causa ao evento acidentário, o que não ocorre nas situações retro apontadas, em consonância com a determinação do art. 7º, XXVIII, da CF, no qual, o nexos causal somente torna-se irrelevante em face do seguro obrigatório, suportado pelo próprio empresário, acaso pensemos o contrário, legitimado está o sistema do FAP da forma como introduzido e mantido no ordenamento jurídico pátrio, mas ter-se-ia uma inconsistência intra-normativa com o art. 120 da Lei nº 8.213/91, que prevê a possibilidade do exercício de ação regressiva em desfavor do empregador negligente (conceito de culpa), para a repetição do valor despendido pelo Erário com o pagamento dos benefícios acidentários.

Pergunta-se: onde fica a responsabilidade do Estado com a saúde do trabalhador?

Será mesmo que a Constituição Federal permite que o empregador custeie os

¹⁶² Art. 21 da Lei nº 8.213/91: “Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou a perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação”.

¹⁶³ Inciso II, “c”：“o acidente sofrido pelo segurado no local e horário do trabalho, em consequência de: c) ato e imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho”.

¹⁶⁴ Inciso IV, “d”：“o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho de trabalho: d) no percurso da residência para o local de trabalho ou desta para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado”.

acidentes do trabalho, via SAT, majore as exações em razão da maior utilização do serviço público por ele mantido, via FAP, e ainda assim, este mesmo empregador que mantém todo o sistema “em pé” deverá reembolsar a Previdência Social com os gastos despendidos com o acidente do trabalho, pagos à custa alheia, sem falar, na possibilidade de reparação civil por dano moral e estético devida diretamente ao trabalhador atingido.

Citamos o entendimento de Wladimir Novais Martines¹⁶⁵ quanto à possibilidade de repassar a responsabilidade do acidente trajeto para o empregador, vejamos:

Analisa-se o acidente trajeto tão-somente por se tratar de uma excepcionalidade e por não depender da atuação do empregador. É um acontecimento traumático sucedido no percurso da residência ao trabalho e vice-versa. Não se pode confundir o acidente de trabalho trajeto, uma construção legal, com o acidente de trabalho sucedido dentro do estabelecimento. A empresa não tem responsabilidade alguma no acidente *in itinere* – embora ele possa interessar à Previdência Social – e, também, no infortúnio não laboral nem ocupacional, ou seja, o que se chama de acidente de qualquer natureza ou causa.¹⁶⁶

O mesmo raciocínio se aplica no caso da concausa:

A concausa é idealização jurídica que permeia o Direito. Embora do ponto de vista prático nem sempre os profissionais tenham condições de apurar qual percentual o percentual de participação de mais de um motivo, ela se reporta à combinação de causas efetivas.¹⁶⁷

Ainda que, não adentrássemos na discussão referente à espécie das responsabilidades, objetiva do INSS e a subjetiva do empregador, dependendo esta última da comprovação de dolo ou culpa para que possa haver qualquer responsabilização pessoal, devemos perquirir qual o substrato fático que fundamenta toda a sistemática do FAP, redução do índice de acidentalidade no ambiente laboral, ou meio ambiente do trabalho, sobre o qual tenha o empregador responsabilidade e capacidade para interferir nos acontecimentos, por meio do exercício do poder de direção, com escopo na redução dos fatores de risco.

É óbvio que os acidentes de trajeto, sejam por culpa do segurado ou de terceiros, não

¹⁶⁵ MARTINEZ, p. 38.

¹⁶⁶ Ibid., p. 69.

¹⁶⁷ Ibid., p. 66.

tem qualquer relação com o desempenho da empresa, ou ainda, com o histórico de acidentalidade de determinada atividade econômica, não devendo ser computados para efeito do FAP, o que não é o entendimento atual da Previdência Social.

Nunca é demais esclarecer que o acidente de trajeto é um risco social a ser amparado pela Seguridade Social (art. 201 da CF), fundamentado na sua própria responsabilidade objetiva, bem como na solidariedade do Sistema Previdenciário como um todo.

Temos pra nós que a manutenção deste elemento imponderável vulnera tanto os princípios informadores da Seguridade Social - equidade na base de financiamento (art. 194, § único, V, da CF) - quanto aos princípios elementares do Sistema Tributário Nacional, já citado nos tópicos precedentes.

Será que podemos dizer que o contribuinte terá segurança jurídica à medida que perceba aumento de carga tributária (contribuições sociais) em função do acaso?

Não podemos negar que a introdução do Fator Acidentário de Prevenção no ordenamento jurídico pátrio foi acompanhada da melhor das intenções, visando criar um círculo virtuoso onde o empresário que investe em saúde e segurança no trabalho adoece menos, e por esta razão paga menos tributos, numa competição que se renova a cada ano.

Contudo, não foram observadas regras elementares que fixam limites ao poder de tributar, não basta uma iniciativa louvável para tornar letra morta princípios que foram construídos ao longo do tempo a “duras-penas”, na conturbada relação entre o Fisco e os contribuintes, sob pena de perder o sustentáculo social erigido a partir do conceito de propriedade, mesmo que em sua versão *lighth* da “função social”.

Sua aplicabilidade plena, sem a pecha da inconstitucionalidade, depende tão somente de vontade legislativa infraconstitucional, uma vez que centrada no princípio da estrita legalidade em matéria tributária, sem nos esquecermos das adaptações necessárias ao atendimento da segurança jurídica no que se refere aos insumos da metodologia de cálculo do Fator Acidentário de Prevenção.

Não há como manter as inconsistências entre o arcabouço legal pretérito e a nova sistemática de apuração das alíquotas do Seguro de Acidentes do Trabalho, matéria que anseia pelas adaptações necessárias.

Sobretudo, esperamos que o Supremo Tribunal Federal venha desincumbir-se a contento de sua missão constitucional, de manter a integridade da Constituição Federal através do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade que provocam a sua intervenção, certos, de que não haverá um recrudescimento do Estado Democrático de Direito sob os auspícios dos vagos conceitos do “interesse público” e “justiça fiscal”.

Por fim, dentro da perspectiva apontada em relação à empresa social, devemos erigir a CIPA como órgão interno responsável pela análise dos eventos acidentários relacionados com a atividade empresarial, ampliando os seus objetivos institucionais, permitindo-se, por alteração legal ou intervenção do STF na análise da inconstitucionalidade, a superação das inconsistências apontadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relevância do tema não encerra os debates e as possíveis soluções práticas, de qualquer forma o momento atual do próprio Poder Judiciário, principalmente quanto à morosidade apresentada pelos Juizados Especiais Federais competentes para tratar da questão relativa aos benefícios devidos pela autarquia previdenciária, ou mesmo, a Justiça Comum nos termos do art. 109, I, da CF, exige um novo posicionamento do Estado com a cooperação da empresa social.

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

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

Dentro do modelo proposto, que contempla a possibilidade de solução dos conflitos diretamente entre empregados e empregadores, ter-se-á a CIPA como elemento central, a partir da sua remodelação e novo papel institucional, permitindo a reparação material imediata decorrente do acidente, controle do fundo social para a antecipação dos benefícios acidentários, proposição de soluções na readaptação, bem como superando as inconsistências apresentadas no sistema de tarifação individual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Roberto. **Conceito e Validade do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. **Direito Civil: Introdução**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo. Novos Enfoques da Função Social da Empresa em uma Economia Globalizada. **Revista do Mercosul**,

Buenos Aires. nº 1, fev. 2000.

_____. Novas Perspectivas para o Direito Concursal Brasileiro com os Estudos Interdisciplinares da Economia e da Estatística. **Revista Estudos Jurídicos UNESP**. Franca, A. 14, n. 19, p. 01-404, 2010.

ATALIBA, Geraldo. **Hipótese de Incidência Tributária**. 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BANCO MUNDIAL. **Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: a Baseline Study**. Washington, 2002. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/privatesector/csr/>> Acessado em: 10 mar. 2013.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BEST, Michael H. **The New Competition: Institutions os Industrial Restructuring**. First Harvard University Press paperback edition, 1993.

BICHARA, Saulo Mendonça. Função Social da Empresa. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**. vol. 16, nº 23, 2012.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27ª ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

Brasil. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Relatora Ministra Eliana Calmon, Recurso Especial nº 323.094-PR, Data do julgamento 29.06.2006.

CALCINI, Fábio Pallaretti. FAP – Fator Acidentário de Previdenciário: Reflexões Acerca da Legalidade em Matéria Tributária. **Revista Dialética de Direito Tributário**, 2009, nº 175.

CAMARGO, Mariângela Franco. **Gestão do Terceiro Setor: Estratégias e Captação de Recursos Para Organizações Sem Fins Lucrativos**. São Paulo: Futura, 2001.

CAPRA, Fritjof. **O Ponto de Mutação: A Ciência, a Sociedade e a Cultura Emergente**. 20ª ed. Editora Cultrix: São Paulo, 1995.

CARRAZA, Roque Antônio. **Curso de Direito Constitucional Tributário**. São Paulo: Malheiros, 2005.

CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de direito tributário**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CASQUETE, Jesus. **The Power Of Demonstrations**. Social movement studies, vol. 5, n° 1, p. 45-46, May 2.006.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

COÊLHO, Sacha Calmon Navarro. **Curso de Direito Tributário Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense: 2004.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito Empresarial: Estudos e Pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1995.

DAINEZE, Maria do Amaral. **Códigos de Ética Empresarial e as Relações da Organização Com os Seus Públicos**. São Paulo: Peirópolis, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

DUGUIT, Leon. **Fundamentos do Direito**. 2ª ed. São Paulo: Ícone, 2006.

_____. **Las Transformaciones de Derecho Publico y Privado**. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1975.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

ELKINGTON, J. B. **Governance For Sustainability**. v. 14, n. 16, nov. 2006, Oxford.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito: Técnica, Decisão, Dominação**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional: OMC, Telecomunicações e Estratégia Empresarial**. Franca: UNESP, 2.006.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FREEMAN, R. Edward. **Stakeholder Theory The State Of The Art**. New York: Cambridge University Press, 1984.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Cia das Letras, 2006.

GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. **Função Social no Direito Civil**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GAMA BOAVENTURA, José Maurício. Teoria dos Stakeholders e a Teoria da Empresa: um Estudo Sobre a Hierarquização das Funções-Objetivo em Empresas Brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**. V. 11, nº 32, p. 289-307, Jul/set 2009.

GETMAN, Julius G. **The Yale Law Journal**. vol 88: 916, 1979.

GODFREY, Paul C. Researching Corporate Social Responsibility: An Agenda For The 21st Century. **Journal of Business Ethics**, 2007, 87-98.

GOHN, Maria da Glória. **Novas Teorias Dos Movimentos Sociais**. 2^a ed. Edições Loyola: São Paulo, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 6^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GRAJEW, Oded. Ações que Geram Motivações. In: **Responsabilidade Social das Empresas: A Contribuição das Universidades**. São Paulo: Peirópolis/Instituto Ethos, 2004, v. 3.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 12^a ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal**. 8^a ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

HABERLE, Peter. **Hermenêutica Constitucional – A Sociedade Aberta dos Intérpretes da Constituição**. Porto Alegre: Fabris, 1997.

HABERMAS, Juergen. **A Crise de Legitimação no Capitalismo Tardio**. 2^a ed. Rio de Janeiro: Edições tempo brasileiro, 2.002.

HESSE, Konrad. **A Força Normativa da Constituição**. Porto Alegre: Fabris, 2009.

IBRAHIM, Fábio Zambbitte. **A Previdência Social no Estado Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

_____. **Curso de Direito Previdenciário**. 14^a ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

JESSEN, Michael C. **Value Maximization Stakeholder Theory And The Corporate Objective Function**. Harvard Business School Press and Bank of America: Journal of applied corporate finance. v. 4, nº 3, 2001.

KLAAS, Brian S. **Determinants Of Grievance Activity And The Grievance System's Impact Employee Behavior And Integrative Perspective**. The academy of management review. Vol. 14, n. 3, p. 445-458, Jul. 1989.

KREITLON, Maria Priscilla. **A Ética nas Relações Entre Empresas e Sociedade: Fundamentos Teóricos da Responsabilidade Social Empresarial**. XXVIII Enanpad. Curitiba, 2004.

KWITKO, Airton. **Fap e Ntep: As Novidades que vêm da Previdência Social**. São Paulo: LTr: 2008.

LEAL, Rodrigo Gesta. **A Função Social da Propriedade e da Cidade no Brasil: Aspectos Jurídicos e Políticos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

LEHFELD, Lucas de Souza. **Monografia Jurídica**. São Paulo: Método, 2012.

MACHADO, Hugo de Brito. **Curso de Direito Tributário**. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

MARTINEZ, Wladimir Novais. **Prova e Contraprova do Nexo Epidemiológico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____, Wladimir Novaes. **Aposentadoria Especial**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Aspectos Institucionais do FAP – Fator Acidentário de Prevenção. **Revista Dialética de Direito Tributário**, nº 171, 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional Público**. 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2.011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEW YORK TIMES. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2012/10/28/business/a-part-time-life-as-hours-shrink-and-shift-for-american-workers.html?pagewanted=all&_r=0> Acesso em: 21. Jan. 2013.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário NTEP, Fator Acidentário de Prevenção FAP: Um Novo Olhar Sobre a Saúde do Trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

PROCURSEN, Pedro. **Do Contrato de Trabalho ao Contrato Atividade**. São Paulo: LTr, 2003.

RALWS, John. **A Theory Of Justice**. Revised edition. Massachusetts: Harvard university press, 1999.

RODRIGUES, Frederico Viana. **Direito da Empresa no Novo Código Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

REVISTA EXAME. ed. 1021, ano. 46, nº 15, 8 de agosto 2012.

SANTOS, Marco Fridolin Sommer dos. **Acidente do Trabalho Entre a Seguridade Social e a Responsabilidade Civil: Elementos para uma Teoria do Bem-estar e da Justiça Social.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

SAPPIA, Jorge. International Labor Office. **Labor Justice And Alternative Dispute Resolution Of Collective And Individual Labor Conflict.** Series of the Inter-American conference on Labor Ministers.

SAYEG, Ricardo Hasson. **Capitalismo Humanista.** Petrópolis: KBR editora, 2012.

SILVA, De Pácido e. **Noções Práticas de Direito Comercial.** Rio de Janeiro: Forense, 1996.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 22ª ed. Ver. Atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SIMÃO FILHO, Adalberto. **Direito Empresarial Contemporâneo.** 2ª ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.

_____. A Nova Empresarialidade. **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas – UniFMU,** São Paulo, a.17, n. 25, 2003.

_____. Nova Empresarialidade Aplicada à Recuperação Judicial de Empresas. **Revista Paradigma.** Ribeirão Preto, nº 18 (2009), p 31-53, Disponível em: <<http://www.unaerp.br/revistas/index.php/paradigma/article/view/41/48>> Acesso em: 03 mar. 2013.

_____. A Nova Empresarialidade. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo,** São Paulo, v. 9, n. 18, jul/dez. 2006.

_____. Auto-mediação: Uma Proposta Para a Solução Ética de Conflitos. **Revista da Faculdade de Direito da FMU,** São Paulo, ano XVIII, nº 26, 2004.

SOUZA FILHO, Carlos Frederico Marés de. **A Liberdade e Outros Direitos Ensaio Socioambientais.** Letra da Lei: Curitiba, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 20ª ed. vol. 1. São Paulo: Ltr, 2002.

TEJERNA, Benjamín. **Revista Crítica de Ciências Sociais.** 72, Outubro 2005: 67-97.

THE ECONOMIST. **Special Report: Outsourcing And Offshoring. Here, There And Everywhere.** September and December, 8th-14th, 2012.

TODESCHINI, Remígio. **O Novo Seguro de Acidente e o Novo FAP.** São Paulo: LTr, 2009.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social da Empresa. **Revista dos Tribunais.** n. 92. Abr. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 46.

VIANNA. Claudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas.** 9ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

WOOD, Donna J. **Corporate Social Performance Revisited**. Academy of management review. 1991, v. 16, n° 4, p. 691-798.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. **Empresa na Ordem Econômica: Princípios e Função Social**. Curitiba: Juruá, 2009.