

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
DOUTORADO EM DIREITO

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

**A NATUREZA JURÍDICA COMUNITÁRIO-PESSOAL DA RELAÇÃO DE
EMPREGO E A OBRIGAÇÃO PATRONAL DE PROMOVER O DIREITO
HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA**

PORTO ALEGRE - RS

2021

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

**A NATUREZA JURÍDICA COMUNITÁRIO-PESSOAL DA RELAÇÃO DE
EMPREGO E A OBRIGAÇÃO PATRONAL DE PROMOVER O DIREITO
HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA**

Tese apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito pelo programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles.

PORTO ALEGRE

2021

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

**A NATUREZA JURÍDICA COMUNITÁRIO-PESSOAL DA RELAÇÃO DE
EMPREGO E A OBRIGAÇÃO PATRONAL DE PROMOVER O DIREITO
HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA
EMPREGADA**

Tese apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito pelo programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

Aprovada em 29 de julho de 2021

Banca Examinadora

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Orientador

Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Sonilde Kugel Lazzarin
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
Universidade do Extremo Sul Catarinense

Aos que tanto amo, e,
são os principais motivos para continuar acreditando em um mundo melhor: Rodrigo e Davi.

NOTAS E AGRADECIMENTOS

A jornada que se põe diante daquelas pessoas que enveredam pelos caminhos (nem sempre fáceis) da investigação científica, é árdua e não pode ser completada a contento sem a partilha fraterna de conhecimento e ajuda mútua. A minha não foi diferente.

Várias foram as pessoas que, gentilmente, investiram horas de existência humana à solução das minhas dúvidas e angústias. Professoras e Professores dedicaram-se a abrir os meus olhos e mente para uma realidade mais ativa e excelente acerca da vida e da doutrina jurídica. É chegada a hora de agradecer-lhes. Dentre as diversas oportunidades de aprendizado, destaco as lições recebidas, ainda no período de Mestrado na Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC, de Yuri Schneider e Rodrigo Goldschmidt. Yuri e Rodrigo, com profunda dedicação e paciência, iniciaram-me nas técnicas da pesquisa jurídica, bem como, revelaram-se amigos sinceros. Obrigado!

Já no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, pude usufruir do aprendizado perante diversas autoridades acadêmicas, dentre as quais destaco Luciane Cardoso Barzotto e Leandro do Amaral D. de Dorneles. Obrigado!

Durante o processo de doutoramento, fui agraciado com a orientação acadêmica do professor Leandro, cuja sempre paciente, e curiosamente inquieta, mente despertou admiração e desejo de crescer cada vez mais. O agradecimento ao professor Leandro merece ser especial, pois, sua postura deixou indelével marca em minha personalidade. Como pessoa, assim como profissional, desejo ser mais parecido contigo, professor Leandro. Obrigado, novamente!

Os estudos desenvolvidos na UFRGS, além de me tornarem uma pessoa e profissional melhor, trouxeram boas amizades, dentre as quais merecem destaque Ana Carolina Petrucci, Breno Hermes Gonçalves Vargas, Dartagnan Ferrer dos Santos e Fabrício José Rodrigues de Lemos. Saúde! Muito obrigado!

À Carmen e Vagner, mãe e pai, obrigado por tudo! À minha querida companheira (e cúmplice) Danielle, não tenho como agradecer suficientemente. A compreensão, incentivo e generosa paciência foram essenciais para que eu completasse essa longa e proveitosa missão. Obrigado!

Ao Rodrigo e ao Davi, vidas preciosas das quais orgulho-me ser o pai, sou grato pela existência e pelos sorrisos que enchem de alegria os meus dias. Obrigado!

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mil vezes obrigado!

RESUMO

A atividade laboral é um dos fatores sociais mais relevantes no que concerne à emancipação da pessoa humana. Através da inserção no mundo do trabalho, os indivíduos podem alcançar os meios necessários para a subsistência pessoal. Porém, o trabalho não deve ser entendido como mero meio de acesso aos recursos econômicos, pois, tem incidências diretas sobre a própria personalidade humana. Isso é especialmente verdade nas relações com vínculo empregatício, em função de prolongarem-se os seus efeitos por longos períodos. Empregador e pessoa empregada interagem, no âmbito da comunidade empresarial, com o fito de atingirem objetivos comuns. O mesmo pode ser dito em relação à educação, relativamente ao seu potencial emancipatório. É através da educação que se torna possível a melhor compreensão acerca do papel de cada indivíduo na sociedade organizada. A presente tese insere-se na intersecção entre dois direitos humanos fundamentais sociais: educação e trabalho. Partindo da premissa que a pessoa tem direito à educação ao longo da vida, a tese questiona a existência de um dever do empregador promover a educação das pessoas empregadas no contexto das relações laborais. Através de releitura da natureza jurídica da relação de emprego, à luz da teoria comunitário-pessoal e influenciada pelo princípio jurídico da fraternidade, a tese evidencia a existência de intensos deveres de assistência mútua, bem como, de proteção e lealdade entre os contratantes laborais. Neste sentido, a tese propõe que a relação de emprego não se restringe ao mero cumprimento de obrigações patrimoniais, de maneira que os contratantes devem empregar esforços para a satisfação de interesses mais amplos da outra parte. Por meio de revisão dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, a tese afirma a educação como um direito humano que deve ser promovido, também, no contexto das relações de trabalho. A revisão da legislação constitucional brasileira permite reafirmar a educação como um direito fundamental social, porém, a tese identifica uma lacuna na legislação laboral infraconstitucional no Brasil em relação à educação nas relações laborais. Tomando por base a teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais, bem como, a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, a tese afirma que, ao lado do Estado e da sociedade, o empregador também é responsável pela promoção da educação das pessoas empregadas. As conclusões sugerem, portanto, que a relação de emprego pode ser entendida com natureza comunitário-pessoal, acarretando às partes deveres que extrapolam meras obrigações patrimoniais decorrentes do contrato. A promoção da educação no contexto das relações de trabalho, neste contexto, é um desses deveres de natureza comunitária atribuídos ao empregador.

Palavras-chave: Trabalho; Educação laboral; Teoria comunitário-pessoal; Dever do empregador; Direitos fundamentais sociais.

ABSTRACT

Labor is one of the most relevant social factors with regard to the emancipation of the human person. By entering the world of work, individuals can obtain the necessary means for personal livelihood. However, labor should not be understood as a mere means of access to economic resources, as it has a direct impact on the human personality itself. This is especially true in employment relationships, as their effects last for long periods. Employer and employee interact, within the business community, with the aim of achieving common goals. The same can be said about education, in relation to its emancipatory potential. It is through education that a better understanding of the role of each individual in organized society becomes possible. This thesis analyses the intersection between two fundamental social human rights: education and labor. Starting from the premise that the person has the right to education throughout life, the thesis questions the existence of an employer's duty to promote the education of people employed in the context of labor relations. Through a re-reading of the legal nature of the employment relationship, in the light of the community-personal theory and influenced by the legal principle of fraternity, the thesis highlights the existence of intense duties of mutual assistance, as well as protection and loyalty among labor contractors. In this sense, the thesis proposes that the employment relationship is not restricted to the mere fulfillment of patrimonial obligations, so that the contracting parties must make efforts to satisfy the broader interests of the other party. Through a review of international human rights treaties and conventions, the thesis affirms education as a human right that must also be promoted in the context of labor relations. The review of the Brazilian constitutional legislation allows reaffirming education as a fundamental social right, however, the thesis identifies a gap in the infra-constitutional labor legislation in Brazil in relation to education in labor relationships. Based on the theory of material opening of the catalog of fundamental rights, as well as the binding of individuals to fundamental rights, the thesis states that, alongside the State and society, the employer is also responsible for promoting the education of employed people. The conclusions suggest, therefore, that the employment relationship can be understood as community-personal in nature, entailing duties to the parties that go beyond mere patrimonial obligations arising from the contract. The promotion of education in the context of labor relationships, in this context, is one of those duties of a community nature assigned to the employer.

Key words: Labor; Labor education; Community-personal theory; Employer's duty; Social fundamental rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	13
2.1 TEORIA ANTICONTRATUALISTA.....	18
2.2 TEORIA ACONTRATUALISTA OU PARACONTRATUALISTA.....	22
2.3 TEORIA CONTRATUALISTA.....	25
2.4 TEORIAS ECLÉTICAS OU SINCRÉTICAS.....	27
2.5 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	29
2.6 ACEPTÃO COMUNITÁRIO-PESSOAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	40
2.6.1 Deveres das partes na relação de emprego.....	42
2.6.2 Críticas à teoria comunitário-pessoal.....	53
2.6.3 A Atualidade dos elementos comunitários e pessoais da relação de emprego.....	59
2.7 O PRINCÍPIO JURÍDICO DA FRATERNIDADE.....	84
2.8 O “NEOCOMUNITARISMO FRATERNAL” E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	93
2.9 CONCLUSÕES.....	97
3 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA.....	99
3.1 O DIREITO À EDUCAÇÃO COMO UM DIREITO HUMANO.....	101
3.2 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO NA PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	119
3.3 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA NA PERSPECTIVA DO DIREITO ESTRANGEIRO.....	129
3.3.1 O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada no ordenamento jurídico espanhol.....	129
3.3.2 O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada no ordenamento jurídico português.....	133
3.4 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO NA PERSPECTIVA DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	141
3.4.1 O direito humano fundamental social à educação na perspectiva da ordem constitucional brasileira.....	141
3.4.2 O direito humano fundamental social à educação na perspectiva da ordem infraconstitucional brasileira.....	153
3.4.2.1 Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases.....	153
3.4.2.2 Lei 13.005, de 25 de junho de 2014 – Plano Nacional de Educação.....	158

3.4.3 O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada na perspectiva da ordem infraconstitucional laboral brasileira e legislação correlata.....	160
3.5 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA E A ABERTURA MATERIAL DO CATÁLOGO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	170
3.6 CONCLUSÕES.....	181
4 O DEVER PATRONAL DE PROMOVER O DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA.....	183
4.1 EDUCAÇÃO NO TRABALHO.....	184
4.1.1 A Contribuição de Paulo Freire.....	189
4.1.2 A Contribuição de Demerval Saviani.....	197
4.1.3 A Contribuição de Acácia Zeneida Kuenzer.....	205
4.2 UMA PROPOSTA PARA A EDUCAÇÃO LABORAL EMANCIPATÓRIA DA PESSOA EMPREGADA.....	208
4.3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	214
4.4 A FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DO CONTRATO.....	224
4.5 A EFICÁCIA HORIZONTAL DO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA.....	233
4.6 CONCLUSÕES.....	258
5. DIRETRIZES PARA A SATISFAÇÃO DO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL DA PESSOA EMPREGADA.....	260
5.1 A ATUAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA.....	261
5.2 A ATUAÇÃO DO EMPREGADOR.....	264
5.2.1 Exemplos da atuação do empregador na satisfação dos direitos fundamentais sociais.....	269
5.3 A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS PATRONAIS.....	279
5.4 A ATUAÇÃO DO ESTADO.....	283
5.5 CONCLUSÕES.....	288
6 SÍNTESE CONCLUSIVA.....	289
REFERÊNCIAS.....	294

1 INTRODUÇÃO

Ao analisarem-se as bases teóricas e legais para a concretização do aclamado Estado Democrático de Direito moderno, não se olvide a dignidade da pessoa humana dentre os princípios fundamentais e norteadores da atividade legislativa e jurisdicional do Estado. Isso se deve ao fato de o dito princípio ser indispensável à concreta efetividade dos direitos fundamentais, em função da essencialidade destes para o bom desempenho do Estado Democrático de Direito. Sem o respeito e eficácia das garantias e direitos fundamentais, dificilmente será alcançada a construção da democracia e justiça social para todos os cidadãos em comunidade.

Percebe-se, na atualidade, gradual desenvolvimento de uma cultura de paz e justiça, ressaltando-se a atuação da sociedade civil por meio de entidades representativas. A sociedade, embora aparelhada pelas leis e órgãos estatais, bem como pelas entidades privadas cuja finalidade precípua é a proteção dos direitos dos indivíduos, inclusive das pessoas trabalhadoras, ainda revela certa incapacidade para garantir a plena eficácia dos direitos fundamentais, seja na esfera administrativa, legislativa ou judicial.

O empregador, titular do poder diretivo na relação de emprego e proprietário dos meios de produção e do capital, insere-se nas relações sociais como centro de poder privado, e, portanto, deve exercer sua titularidade de direitos e poderes sob a égide dos princípios constitucionais: a) dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; b) da função social do contrato e da propriedade privada; b) da valorização do trabalho humano; c) da dignidade da pessoa humana; d) da justiça social, e; e) da garantia do pleno emprego.

O mesmo empregador, afirma-se, como resultado da sua condição de centro privado de poder, deverá, portanto, nos moldes dispostos pela Constituição Federal de 1988, no artigo 3º, incisos I a IV, colaborar com o Estado na consecução dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: a) a construção de uma sociedade justa e solidária; b) o desenvolvimento nacional; c) a erradicação da pobreza e das desigualdades, e; d) a promoção do bem de todos.

Tal dever de colaboração é resultado direto da celebração de contrato de trabalho, e pode realizar-se mediante ações que visem à melhoria da vida e das condições laborais dos indivíduos, através, por exemplo, da promoção da educação da pessoa trabalhadora em uma relação de emprego. Dita obrigação patronal funda-se, também, no fato de que a pessoa trabalhadora não deixa jamais de ser cidadã, e, portanto, deve ter seus direitos fundamentais garantidos e promovidos no contexto da relação laboral subordinada.

Diante das desigualdades inerentes ao contrato de trabalho, tais como a subordinação econômica e jurídica do empregado ao empregador, aquele vê-se tolhido em suas perspectivas de vida, bem como nos anseios de ascensão profissional e pessoal. As desigualdades econômicas e sociais ampliam-se na mesma proporção em que o trabalho humano sofre desvalorização estrutural e precarização de condições. Contudo, tais desigualdades podem ser gradativamente superadas mediante ações de valorização e proteção ao trabalho como fator social relevante. Dentre as mencionadas ações, a promoção da educação apresenta-se com grande relevância.

A ampliação do conhecimento geral, o aprofundamento da educação profissional, bem como o desenvolvimento cultural e cívico, têm o potencial para emancipar a pessoa trabalhadora, promover a integração social efetiva, e, também, apresentam conexões íntimas com o trabalho humano. Aprende-se a trabalhar da mesma maneira que se adquirem as habilidades sociais e apropriam-se dos conceitos básicos relacionados à cidadania: através da educação. À pessoa empregada, portanto, apresenta-se a educação, ao mesmo tempo, como direito e meio de acesso a direitos.

O trabalho, a exemplo da educação, possui dupla natureza: é direito e meio de acesso a direitos outros. O trabalho subordinado consubstancia-se, no Brasil, na relação de emprego a qual apresenta características específicas, tais como: a) a pessoalidade (implicação pessoal do empregado); b) os deveres recíprocos de fidelidade, lealdade e assistência; c) a subordinação jurídica do empregado ao empregador, e; d) a marcante desigualdade fática entre as partes contratantes. Entende-se que tais características, simultaneamente, distinguem o contrato de trabalho dos demais negócios jurídicos e conferem-lhe uma especial natureza comunitária. Assim, esta pesquisa justifica-se para verificar se, após a análise da teoria da relação de emprego em uma acepção comunitária, pode-se afirmar a obrigação patronal de promover a dignidade humana, bem como a efetiva emancipação cidadã e democrática da pessoa trabalhadora através da promoção da sua educação no contexto da relação empregatícia.

A pesquisa proposta nortear-se-á pelo seguinte problema científico: É possível afirmar que a realização da dignidade humana da pessoa trabalhadora, mediante a promoção do direito à educação, é também obrigação patronal decorrente do contrato de trabalho?

Por hipótese de pesquisa, tem-se: é uma obrigação patronal, decorrente do contrato de trabalho, a promoção da educação efetiva das pessoas trabalhadoras com as quais mantém relação de emprego, como medida de concretização dos princípios e ideais democráticos da Constituição Federal de 1988.

Desta forma, apresenta-se como objetivo geral da presente proposta de tese de doutoramento em Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, verificar se é possível afirmar a existência, no sistema jurídico brasileiro, de um dever do empregador em promover a educação dos seus empregados como resultado direto do contrato de trabalho, dos princípios constitucionais da função social atribuída à empresa, ao contrato, à propriedade, e da valorização social do trabalho.

Para responder ao questionamento proposto, a presente investigação científica dividir-se-á em quatro capítulos, de maneira que o primeiro dedicar-se-á à análise da evolução histórica da natureza jurídica do contrato de trabalho – que dá causa à relação de emprego –, identificando-se as características específicas e que o distinguem dos demais negócios jurídicos, bem como lhe conferem autonomia juscientífica perante a doutrina civilista tradicional. Para tanto, inicialmente, analisar-se-ão as principais teorias (e seus desdobramentos) sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho, a saber: contratualismo, paracontratualismo e anticontratualismo. A seguir, os esforços centrar-se-ão na análise da denominada “teoria comunitário-pessoal” do contrato de trabalho, e, por meio de tal exercício, buscar-se-á encontrar fundamentos jurídicos para a afirmação da relevância e atualidade dos aspectos comunitários da relação de emprego, os quais coadunam-se com uma perspectiva social e jurídica do desenvolvimento das relações laborais, à luz do preconizado pelo princípio jurídico da fraternidade.

O segundo capítulo dedicar-se-á à análise do direito à educação. Para tanto, em um primeiro momento, examinar-se-ão os dispositivos normativos internacionais (declarações, tratados, convenções e recomendações) emitidos pelos sistemas internacional e regional de proteção dos direitos humanos, na busca de conceituar e situar normativamente tal direito em relação à pessoa trabalhadora. Ato contínuo, investigar-se-á o direito à educação à luz do ordenamento jurídico nacional, nas esferas constitucional e infraconstitucional. Nesse último aspecto, empregar-se-á especial atenção ao disposto na legislação trabalhista infraconstitucional, com o fito de compreender a interação jurídica entre a educação e o trabalho, bem como a extensão da proteção a ela garantida no âmbito laboral. Por fim, investigar-se-á a existência de uma denominada “permeabilidade” do construto normativo constitucional nacional que, afirmar-se-á, acolhe novos direitos humanos fundamentais à luz dos estágios de desenvolvimento da sociedade.

Por sua vez, o terceiro capítulo dedicar-se-á ao exame do dever patronal de promover a educação da pessoa trabalhadora, à luz da eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais sociais laborais. Para tanto, primeiramente, apresentar-se-ão argumentos teórico-

filosóficos relativos à educação no contexto da relação de trabalho, como meio de proposição de uma base teórica adequada para um modelo educacional emancipatório da pessoa trabalhadora. A seguir, analisar-se-á o dever patronal de promover a educação e suas relações com a função social atribuída ao trabalho humano, ao contrato, à propriedade e à livre iniciativa, pela Constituição Federal de 1988. Ato contínuo, centrar-se-ão as luzes sobre o princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral. Ao final do mencionado capítulo, apresentar-se-ão os conceitos de eficácia dos direitos fundamentais em sua acepção vertical (face ao Estado) e horizontal (nas relações intersubjetivas) com especial ênfase para a eficácia horizontal de tais direitos, e, especialmente, do direito à educação, no seio da relação de emprego.

No quarto capítulo apresentar-se-á uma sugestão de repartição das obrigações jurídicas, bem como os consequentes benefícios relacionados à promoção do mencionado direito entre os atores sociais da relação de emprego: empregado, empregador, entidades sindicais patronais e Estado. Finalmente, propor-se-á alteração legislativa na Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, para inserção de artigos para dispor sobre o dever patronal de promoção, como também, sobre o direito obreiro à educação no contexto da relação de emprego. Serão, ainda, apresentadas diretrizes gerais para o conteúdo das alterações legislativas propostas.

Na última seção apresentar-se-á uma síntese conclusiva da pesquisa realizada.

A presente pesquisa desenvolver-se-á no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sob a orientação do Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles. Por método de abordagem científica, adotar-se-á o indutivo, organizado pelas técnicas de pesquisa: a) análise bibliográfica da produção doutrinária clássica e contemporânea; e b) análise documental da legislação internacional, estrangeira e nacional.

Por fim, cumpre destacar que a presente tese de doutoramento dedicar-se-á ao emprego, sempre que possível, da linguagem inclusiva de gênero como reconhecimento dos imensos e injustificáveis obstáculos enfrentados por diversas pessoas, em especial as mulheres, na vida cotidiana e no mundo do trabalho. Esta é uma singela homenagem às mulheres que lutam arduamente para alcançar o respeito e a equidade. Neste sentido, ao invés de utilizar os vocábulos “empregado” e “trabalhador”, buscar-se-á a aplicação de terminologia que inclua todas as pessoas. Às pessoas leitoras, portanto, solicita-se a gentileza da compreensão de que o objeto da investigação científica a seguir empreendida é a pessoa em uma relação de emprego, mesmo que refira-se a ela como pessoa trabalhadora.

2 A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O trabalho é elemento essencial para o desenvolvimento pessoal, profissional e da cidadania de todas as pessoas que dele usufruem. É através do trabalho que se permite à pessoa o alcance de suas necessidades materiais básicas, tais como alimentação, moradia e lazer. O trabalho humano na atualidade, portanto, revela-se “um meio de interação entre o sujeito e sua atividade criativa e criadora sobre o mundo” e assume preponderância na vida em sociedade, ao ponto de ser possível afirmar que “longe de escravizar, o trabalho humano passou a ser condição necessária à emancipação humana” (DORNELES, 2002, p. 19).

Contudo, muitas pessoas enfrentam adversidades dos mais diversos matizes para exercer o direito ao trabalho com dignidade, desde péssimas condições de segurança e salubridade física e mental no ambiente de trabalho, até a impossibilidade de escolher livremente a sua profissão. Tais indivíduos, por absoluta ausência de alternativas viáveis na localidade onde residem, submetem-se a condições de trabalho análogas à escravidão. Verifica-se, portanto, a existência de marcantes desigualdades nas relações sociais, especialmente as laborais, nas quais os envolvidos - empregador e empregado - carregam em si diversas cargas de poderes e direitos, pendendo a balança a favor do mais forte, o tomador dos serviços, desigualdade essa que se manifesta na condição de detentor dos meios de produção e na exacerbação de suas faculdades legais face aos empregados.

Surge a necessidade de tutelar os interesses dos mais fracos, na busca de promover seguridade social (LAZZARIN, 2020, p. 9), ou alcançar a justiça social, que, de acordo com Oliveira e Dorneles (2016, p. 22), manifesta-se “na ideia de solidariedade como um bem juridicamente tutelável”. Em uma sociedade marcada pela desigualdade, a exemplo da brasileira¹, deve o Estado intervir e prover meios de alcance da paz social e da justa redistribuição de renda mediante a edição de leis e políticas públicas. Essa desigualdade social carrega um intrínseco conflito entre os atores do setor produtivo e, por consequência, deixa

¹ A desigualdade social no Brasil apresentou índices significativos de redução na primeira década do Séc. XXI (2001 a 2011), ocasião na qual se registrou um aumento médio da renda familiar de cerca de 30% (trinta por cento), e as taxas de extrema pobreza e de pobreza recuaram, respectivamente, 4 (quatro) e 12 (doze) pontos percentuais. Contudo, a partir de 2015, a renda *per capita* apresentou redução nas camadas mais pobres na ordem de 3,3% (três vírgula três) pontos percentuais, permanecendo a tendência de baixa no rendimento familiar em 2016 e 2017. Apesar de ser identificado crescimento na renda familiar em 2018 e 2019, tal incremento foi registrado apenas em relação aos 10% (dez por cento) mais ricos da população, ao passo que os 50% (cinquenta por cento) mais pobres experimentaram queda na renda real nos anos recentes (BARBOSA; SOUZA; SOARES, 2020). Ademais, o Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) de 2019, emitido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), arrola o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil em 0,761, o que o coloca no 79º lugar entre os 186 (cento e oitenta e seis) países pesquisados. Contudo, em função da desigualdade na concentração de renda (a parcela dos 10% mais ricos concentra cerca de 42% da renda do Brasil), o RDH 2019 aponta o Brasil entre as 7 (sete) nações com maior índice de desigualdade no mundo (PNUD, 2019).

sempre latente a possibilidade da eclosão de “conflitos distributivos” (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 22). O Direito do Trabalho insere-se nessa categoria de medidas tendentes à redistribuição de renda e paz social.

Já em 1938, Barassi destacava esse interesse do Estado fascista² na harmonização das relações entre os atores do setor produtivo, primeiro entre empregadores e empregados, e, em momento seguinte, entre os empregadores dos diversos setores da economia de produção. Para Barassi (1938, p. 16), o interesse público na atividade profissional, à época do fascismo italiano, era atuado pelo Estado, mediante a edição de leis que tinham por finalidade a promoção da cooperação (*la collaborazione*) entre as empresas e as categorias profissionais. Era o ordenamento sindical e corporativo fascista. Tal tutela corporativa era evidente na produção nacional, como manifesto interesse público e nacional. Em virtude daquela atividade de tutela, a atividade profissional dos indivíduos pressupunha uma disciplina quase unitária, alcançada mediante a colaboração fecunda de todos os interessados, sob a vigilância do Estado.

A mencionada colaboração, a princípio, referia-se às relações internas nas empresas, dada a íntima proximidade (*l'intima fusione*) entre o tomador de trabalho (*datore*) e os seus empregados (*dipendenti*), que poderia, com maior facilidade, ocasionar desacordos, e, portanto, causar maiores danos à produção nacional do que as possíveis desavenças entre as diversas empresas dos vários setores produtivos. Vê-se, portanto, que os olhos do Estado fascista reconheciam a íntima relação existente entre os empregadores e as pessoas com quem mantêm relações empregatícias, ao ponto de editar leis cujo objetivo era garantir a estabilidade interna das empresas, como medida de garantir a contínua produtividade nacional (BARASSI, 1938, p. 16-17).

O art. 1 da *Carta del Lavoro* registrava a relevância do princípio da colaboração entre as forças produtivas para a unidade da nação italiana de então, de tal forma que Barassi chegou

² Para Bobbio (1998, p. 446), Fascismo deve ser entendido como “[...] um sistema autoritário de dominação que é caracterizado: pela monopolização da representação política por parte de um partido único de massa, hierarquicamente organizado; por uma ideologia fundada no culto ao chefe, na exaltação da coletividade nacional, no desprezo dos valores do individualismo liberal e no ideal da colaboração de classes, em oposição frontal ao socialismo e ao comunismo, dentro de um sistema tipo corporativo; por objetivos de expansão imperialista, a alcançar em nome da luta das nações pobres contra as potências plutocráticas; pela mobilização das massas e pelo seu enquadramento em organizações tendentes a uma socialização política planificada, funcional ao regime; pelo aniquilamento das oposições, mediante o uso da violência e do terror; por um aparelho de propaganda baseado no controle das informações e dos meios de comunicação em massa; por um crescente dirigismo estatal no âmbito de uma economia que continua a ser, fundamentalmente, de tipo privado; pela tentativa de integrar nas estruturas de controle do partido ou do Estado, de acordo com uma lógica totalitária, a totalidade das relações econômicas, sociais, políticas e culturais.”

a afirmar que “da colaboração das forças produtivas deriva a reciprocidade de direitos e deveres entre elas” (BARASSI, 1938, p. 17).³

Em que pese o contexto político da época, cuja influência na formação do direito laboral com o fito de promover o fortalecimento do Estado fascista, é digno de nota o elemento comunitário percebido nas relações laborais. A compreensão da empresa como local de íntima relação entre patrão e empregados, e a evidente preocupação com a manutenção da harmonia interna nas empresas, são evidências de uma relação diferenciada, com aspectos singulares e reflexos importantes para a sociedade no âmbito da relação de emprego desde sempre. Nas palavras de Barassi (1938, p. 17): “Programa tão antigo quanto o mundo do trabalho: desde Agripa Menênio⁴, em diante.”

Essa circunstância fática (relevância social do trabalho) não deve ser esquecida, mormente na atualidade, diante das inovações tecnológicas e transformações sociais que afetam, direta e imediatamente, as relações de trabalho e de emprego (WÜNSCH; PAVONI, 2021, p. 326). Contudo, o surgimento e desenvolvimento desse ramo específico do Direito é relativamente recente, sendo chamado de “imaturo” (RAMALHO, 2000, p. 2). Ramalho (2000, p. 3) afirma o dinamismo e a velocidade com que se desenvolveu o Direito do Trabalho no mundo, descrevendo a sua trajetória como “espetacular, se atendermos à proliferação de normas laborais” e aos desdobramentos da regulação na atualidade. Percepção essa que ressalta a relevância do fato trabalho para a sociedade. Ademais, pode-se dizer que:

O trabalho é central para a vida da maioria das pessoas. Ele pode contribuir para a segurança econômica e independência, pode também ser fonte de benefícios à saúde mental, interação social e, se formos afortunados, pode trazer significativa satisfação pessoal. O trabalho auxilia a nos integrarmos às sociedades e comunidades, e mais importante, ele nos provê com um senso de autoestima e forma nossa identidade. Se nossa experiência com o trabalho for negativa e fonte de sofrimento, no entanto, o impacto em nossa identidade pode ser devastador. Preconceito, assédio, discriminação e estereotipagem são exemplos de comportamentos negativos encontrados no ambiente de trabalho capazes de minar o senso pessoal de autoestima e identidade [...] (FOSTER, 2018, p. v).⁵

³ No original: “[...] dalla collaborazione delle forze produttive deriva tra esse reciprocità di diritti e di doveri [...]” (tradução nossa).

⁴ Agripa Menênio Lanato foi o Cônsul Romano que, em 494 a.C., foi escolhido pelos Patrícios para negociar com os plebeus durante a primeira secessão da plebe. Segundo Lívio, Menênio Agripa conseguiu dissuadir os revoltosos com uma parábola a respeito do corpo humano como um organismo que, embora fosse composto de muitas partes, se não houvesse estreita cooperação entre elas, todo o organismo pereceria. Na analogia de Menênio, os patrícios eram o estômago e os plebeus representavam as demais partes que, revoltadas com o estômago, pararam de nutri-lo e, assim, todo o corpo estaria padecendo. O resultado da atuação de Menênio foi o fim da revolta, com a celebração de um acordo entre Patrícios e Plebeus, e a criação do ofício de tribuno da plebe (CRUZ, 2011, p. 119).

⁵ No original: “Work is central to most people’s lives. It can help towards economic security and independence, it can also be the source of mental health benefits, social interaction and, if we are fortunate, can bring significant personal fulfilment. Work helps to integrate us into societies and communities, but importantly, it provides us with a sense of self-worth and shapes our identity. If your experience of work is negative and a source of distress, however, the impact on your identity can be devastating. Prejudice, bullying, discrimination and stereotyping are

O trabalho exerce tamanha relevância social (LEITE, 2003, p. 5) e influência na vida humana, que se torna impossível não perceber a sua existência ou as condições nas quais ele é exercido, sob pena de violar a dignidade da pessoa ou inviabilizar a própria existência humana. Trabalho e pessoa estão intrinsecamente ligados (GOMES, 1980, p.179-180), de tal forma que é impossível dissociá-los, exceto mediante ficção legal (SUPIOT, 2008, p. 36). Na atualidade, isso é especialmente verdade diante das dinâmicas transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo, com consequências diretas na diversidade de profissões e postos de trabalho existentes. Conforme Coimbra (2020, p. 346), as novas tecnologias demandam um grande esforço de adaptação por parte dos(as) trabalhadores(as), com importantes alterações na divisão dos trabalhos nas empresas.

Muitas profissões devem extinguir-se ou modificar-se radicalmente como resultado das inovações tecnológicas⁶ e transformações sociais delas oriundas. As profissões mais tradicionais como o exercício da advocacia⁷, por exemplo, também estão sujeitas às referidas mudanças. As pessoas que trabalham, por conseguinte, encontram-se diante da constante necessidade de atualizar-se, reinventar-se profissionalmente, ou adquirir novas habilidades laborais com agilidade, sob pena de perceberem-se “inempregáveis”⁸ em futuro não tão distante. Neste sentido, Supiot assevera:

all examples of negative behaviours to be found in the workplace that undermine a person's sense of self-worth and identity [...]” (tradução nossa).

⁶ Daniel Susskind (2020, p. 21) afirma que em decorrência das transformações tecnológicas muitas profissões, como, por exemplo, as relacionadas com a agricultura ou a indústria, embora não desapareçam completamente, sofrerão mudanças tão radicais nas maneiras tradicionais de seu exercício que o número de postos de trabalho disponíveis não será suficiente para acomodar todas as pessoas que as buscarem. Afirma o autor, contudo, que a preocupação não é com um mundo sem qualquer tipo de trabalho, mas sim com um mundo sem trabalho bastante para todas as pessoas. O “desemprego tecnológico”, de acordo com Daniel Susskind (2020, p. 23), aliado às vastas desigualdades encontradas no mundo do trabalho, agravam a situação de vulnerabilidade das pessoas que dependem do trabalho humano para sobreviver, e, por isso, são questões que merecem a atenção da sociedade com urgência. Skidelski (2020, p. 21), por seu turno, reconhece os impactos que as transformações tecnológicas podem causar no mundo do trabalho. Propõe o autor a elaboração de políticas públicas que concedam especial atenção à relação entre a taxa de mudanças e a capacidade da sociedade humana em absorvê-las, de forma a, se for o caso, reduzir a velocidade e disseminação da automação do trabalho. Isso como garantia da distribuição equitativa dos frutos materiais do desenvolvimento tecnológico e da manutenção dos níveis de receita das pessoas trabalhadoras, bem como prevenção contra o aumento da precarização do trabalho humano resultante da pressão exercida pela “robotização” que diminui o montante dos salários e o número de postos de trabalho humano.

⁷ Richard Susskind (2017, p. 3-15) afirma que a não ser que se adaptem rapidamente, as tradicionais firmas jurídicas irão enfrentar o fracasso. Justificando tal previsão, o autor indica três fatos sociais como os principais catalizadores das mudanças laborais, especificamente no tocante ao exercício da advocacia: a) o desafio do “mais por menos”, que significa a necessidade dos tomadores de serviços jurídicos obterem mais serviços com o menor custo possível, e mesmo operar sem o acompanhamento ou aconselhamento jurídico; b) a “liberalização” do exercício da advocacia, com a possibilidade da flexibilização das normas relativas à profissão “advogado” e a possível inserção de novas categorias de profissionais que forneçam serviços jurídicos, e; c) a tecnologia disruptiva (que transforma rapidamente as tradicionais maneiras de prestar serviços) que impacta, inclusive, o funcionamento da advocacia e das cortes e tribunais.

⁸ Recordar-se, aqui, o uso do termo “inempregáveis” no Brasil em célebre discurso de Fernando Henrique Cardoso, no ano de 1997, quando ainda ocupava o cargo de Presidente da República, conforme reportagem do

Já vem aí - ou finalmente? - tempo para prestação de contas. Vou limitar-me às deste ano, dedicadas a uma análise jurídica das transformações do trabalho no século XXI. Duas certezas emergem dessa análise. A primeira é que o impacto da revolução digital na organização e divisão do trabalho é pelo menos tão significativo quanto o da revolução industrial anterior, que deu origem ao Estado Social. Porém, mudanças tecnológicas dessa magnitude são necessariamente acompanhadas pelo que André Leroi-Gourhan chamou de uma "revisão das leis de agrupamento dos indivíduos", ou seja, uma revisão das instituições (SUPIOT, 2019, p. 6).⁹

Revela-se, portanto, tarefa atual e relevante, o estudo da natureza jurídica da relação de emprego à luz do estágio atual das relações de trabalho e das constantes transformações ocorridas no mundo laboral, com o objetivo de melhor compreender as suas origens históricas e a evolução das teorias jurídicas que a fundamentam (tanto à época do surgimento do direito do trabalho quanto na contemporaneidade), de forma a justificar a sua aplicação (ou não) às relações jurídicas laborais contemporâneas. Considera-se igualmente importante estudar a natureza jurídica da relação de emprego com a finalidade de avaliar a sua relevância social e jurídica no contexto do sistema atual de produção, bem como a amplitude e consequências de seu reconhecimento para as pessoas que obtêm a manutenção própria e de seus familiares através do trabalho humano.

Desta forma, o objeto do estudo do presente capítulo é, inicialmente, apresentar a discussão a respeito da natureza jurídica da relação de emprego através da análise das diversas teorias atinentes à matéria e suas ramificações, a saber: anticontratualismo, acontratualismo ou paracontratualismo, contratualismo, e ecléticas ou sincréticas. Ato contínuo, analisar-se-á a natureza jurídica da relação de emprego com especial atenção a teoria comunitário-pessoal tal como exposta e defendida por Hueck e Nipperdey (1963), com o objetivo de verificar se é possível afirmar os dois principais elementos dessa teoria (dever de lealdade ou fidelidade e dever de proteção) como distintivos da natureza jurídica da relação de emprego em relação aos demais negócios jurídicos. Justifica-se a escolha dos mencionados doutrinadores alemães como

jornal Folha de São Paulo, publicada em 08 de julho de 1997. O então presidente referia-se à categoria de pessoas que, em decorrência do surgimento de novas tecnologias que revolucionavam o mercado de trabalho, não conseguiam atualizar-se profissionalmente e, por conseguinte, perderiam o seu lugar natural na economia (DEDECCA; ROSANDISKI, 2010, p. 169). No mesmo sentido, utilizando “inempregáveis” como referência àquelas pessoas que, em decorrência dos avanços tecnológicos podem restar incapazes de ocupar os novos postos de trabalho, ver Jane Maria de Abreu Drewinski (2009, p. 86-87). Em sentido diverso, considerando “inempregáveis” como as pessoas que, embora detentoras de formação técnica e certa experiência profissional prévia, não conseguem acesso à uma relação de emprego e permanecem continuamente prestando serviços sem vínculo empregatício, ver Patrícia Araújo e Filomena Jordão (2011, p. 290-291).

⁹ No original: “Voici venue déjà – ou enfin? – l’heure de la reddition des comptes. Je m’en tiendrai à ceux de cette année, dévolue à une analyse juridique des transformations du travail au xxi^e siècle. Deux certitudes se dégagent de cette analyse. La première est que l’impact de la révolution numérique sur l’organisation et la division du travail est au moins aussi considérable que celui de la précédente révolution industrielle, ayant donné le jour à l’État social. Or les mutations technologiques de cette ampleur s’accompagnent nécessairement de ce qu’André Leroi-Gourhan appelait une «refonte des lois de groupement des individus», c’est-à-dire d’une refonte des institutions [...]” (tradução nossa).

principais expositores da teoria comunitário-pessoal, em virtude de sua opção pela natureza contratual da relação de emprego, a qual é também a opção doutrinária da presente pesquisa.

Como próxima tarefa deste capítulo, apresentar-se-á o debate entre as principais críticas à teoria comunitário-pessoal, elencando-se como cardeal expositor das objeções teórico-jurídicas, Antonio Menezes Cordeiro, pela minuciosa análise apresentada no texto intitulado “Da situação jurídica laboral: perspectivas dogmáticas do direito do trabalho” publicado na Revista da Ordem dos Advogados de Portugal, em 1982. Estudar-se-á, também, a posição de Maria do Rosário Palma Ramalho (2003), justificando-se a escolha pela proposta alternativa à aceção comunitário-pessoal apresentada pela autora.

Nas duas últimas seções do presente capítulo, analisar-se-ão o princípio jurídico da Fraternidade em consonância com os elementos comunitários da relação de emprego, na busca de afirmar: a) a atualidade da aceção comunitário-pessoal da relação de emprego, e; b) a possibilidade de perceber a relação de emprego em uma perspectiva comunitário-pessoal e fraterna, isto é, propor-se-á uma atualização do comunitarismo clássico para uma versão a qual denominar-se-á “neocomunitarismo fraterno”.

2.1 TEORIA ANTICONTRATUALISTA

À época da escravatura, a relação jurídica do trabalho humano poderia ser considerada como uma relação real, pois sobre o escravo recaía a condição de propriedade de seu senhor (SUPIOT, 2008, p. 14-15). Naquelas condições de trabalho humano não-livre, a relação era real quanto ao objeto, sendo que o escravo e o seu trabalho eram “confundidos em uma só coisa”, e de caráter patrimonial, “de referência aos interesses protegidos”. Já durante os tempos do trabalho servil, a compreensão jurídica do trabalho era a real indireta (CATHARINO, 1982, p. 181).

Apenas quando conceitualmente separou-se o trabalhador (sujeito de direito) do trabalho (o objeto da relação jurídica), que ainda era considerado um bem passível de ser apropriado como verdadeira coisa, é que a relação jurídica entre trabalhador e tomador de serviço passou a ser concebida como de natureza obrigacional, “do tipo locativo”. Quando o trabalho calhou a ser entendido como “ato da pessoa humana”, como verdadeira “emanação de sua personalidade”, de tal forma a ser inconcebível a separação entre sujeito (trabalhador) e objeto (trabalho), é que foi “sepultada a coisificação” do trabalho, surgindo, então, a “fase da liberdade protegida”, que tem como corolário a relação de emprego (CATHARINO, 1982, p. 181).

Para os fins a que se destina a presente pesquisa, necessário se faz perquirir se a relação de emprego tem ou não natureza contratual. Para tanto, importa primeiramente tecer algumas considerações acerca das diversas concepções de contrato. Segundo Roppo, o contrato é um conceito jurídico, mas que também deve ser analisado tendo em conta a existência de uma outra dimensão que o define: a noção de contrato como operação econômica. Para o autor, o contrato na acepção técnico-jurídica deve ser entendido como uma alusão:

[...] às implicações e às consequências legais que o sistema das normas dos códigos ou de leis especiais e das regras efetivamente aplicadas pelos juízes, liga à efectivação de uma certa operação económica, ou então, para indicar as elaborações doutrinárias construídas pela ciência jurídica sobre aquelas normas e aquelas regras (ROPPO, 2009, p. 8).

Assim, a compreensão jurídica de contrato alude ao conjunto de regras e consequências aplicáveis a determinadas situações da vida humana cujo resultado seja a concretização de uma operação de conteúdo econômico. Isso não quer dizer, contudo, que o contrato (conceito jurídico) não pode ser concebido e analisado como algo diverso e distinto da sua acepção de operação econômica. Na verdade, o contrato – em sua acepção técnico-jurídica – deve ser compreendido como uma “veste exterior” da acepção de operação econômica, e não deve ser compreendida como um fim em si mesmo, sob pena de resultar “vazia, abstracta, e, conseqüentemente, incompreensível”. A noção jurídica de contrato deve ter por finalidade, então, a definição prévia das consequências atribuídas às operações econômicas que regula e tutela. O conceito jurídico de contrato é, então, instrumento da sua acepção de operação econômica (ROPPO, 2009, p. 9).

Dessa forma, o contrato gera um liame de natureza obrigacional e conteúdo patrimonial, através do qual dois (ou mais) sujeitos dão nascimento a um vínculo entre si e entre seus patrimônios. Em sua concepção radical ou tradicional, estipula-se que só há contrato quando dois sujeitos de direito conjuguem suas vontades após deliberação, “não só para criarem vínculos entre si, mas também para determinarem o conteúdo de suas obrigações e direitos, e regularem a sua execução” (CATHARINO, 1982, p. 182).

Embora a concepção absoluta de contrato encontre-se em decadência, especialmente em decorrência das desigualdades econômicas e sociais e da dinamização da vida urbana (com suas relações uniformizadas e massificadas), conduzindo a uma regulamentação estatal mais presente do contrato, a relação jurídica laboral no Brasil, revela recente tendência a uma “re-contratualização”.¹⁰ Por outro lado, a fase pré-contratual vem, gradativamente, desaparecendo

¹⁰ Para Ferreira (2011, p. 130), as recentes transformações promovidas no direito do trabalho são resultantes dos padrões impostos pelo capitalismo financeiro “como um modelo forçoso de organização das relações, não apenas econômicas, mas humanas em geral”. Continua o autor (FERREIRA, 2011, p. 130) para afirmar que tais alterações

e dando lugar aos contratos padronizados e estabelecidos pelo polo mais poderoso (como decorrência da acumulação de poder econômico) da relação (GOMES, 1980, p. 179). Essa transformação é especialmente verdadeira naquelas relações em que é verificável uma grande desigualdade entre as partes¹¹, como, por exemplo, nas relações de consumo ou de trabalho.¹²

Para Catharino, pode-se decompor o processo contratual em dois momentos: o primeiro, de formação; e o segundo, da sua execução. No que concerne às relações de trabalho, alguns doutrinadores passaram a entender o segundo momento como autônomo em relação ao primeiro, negando-lhe, portanto, a natureza contratual. Outros, por sua vez, não chegam a negar a natureza contratual da relação de trabalho e tentam conciliar a sua aceção contratual com a não-contratual (CATHARINO, 1982, p. 183).

A teoria anticontratalista subdivide-se em fática (pessoalista antipatrimonial) e institucional pura. Catharino (1982, p. 184) entendia ambas as concepções como involutivas. Vicejava, à época, uma intensa intervenção estatal na economia, e, por consequência, nas relações entre capital e trabalho, de tal modo que a empresa era compreendida como verdadeira instituição (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 114-115) na qual o empregado era integrado, sem a necessária consideração de seu ato volitivo para tanto (CAMINO, 2004, p. 101).

Para a concepção fática e antipatrimonial do anticontratalismo, a vontade do empregado é reduzida a um mínimo na construção da relação jurídica, e essa quase ausência de vontade operária pode ser resultado da prevalência dada ao fato-trabalho (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 118). A prestação de serviços, por si só, já seria capaz de criar a relação jurídica, por se considerar a relação jurídica em tela como de natureza exclusivamente pessoal

forçosas vão constituir-se em verdadeiro “direito de exceção” contra o qual não pode valer a “soberania popular ou o princípio da produção democrática do direito” e que “prescinde dos predicados da previsibilidade, da segurança e da confiança, transmutando-se em instrumento de dominação da nova configuração de poderes”. No que concerne especificamente ao direito do trabalho, Ferreira (2011, p. 130), assevera que tais modificações configuram-se ruptura “paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho, eliminando o conflito enquanto elemento dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade”.

¹¹ Destaca Orlando Gomes (1980, p. 1): “Orienta-se modernamente o Direito das Obrigações no sentido de realizar melhor equilíbrio social, imbuídos seus preceitos, não somente da preocupação moral de impedir a exploração do fraco pelo forte, senão, também, de sobrepor o interesse coletivo, em que se inclui a harmonia social, aos interesses individuais de cunho meramente egoístico.”

¹² Para Orlando Gomes (1980, p. 179), o contrato de trabalho, tanto em um contexto capitalista quanto em regimes socialistas, assume contornos de instrumento de integração da pessoa trabalhadora à empresa, vinculando o empregado ao empregador. As relações de trabalho, para o autor, em qualquer hipótese, são relações em série que exigem cooperação entre as partes, e, em função da inseparabilidade entre trabalho e prestador, “o fator humano é levado em conta, em maior ou menor grau, primando, hoje, sobre o aspecto patrimonial” (GOMES, 1980, p. 180). A organicidade exigida para o atingimento dos objetivos empresariais (a atividade produtiva organizada), de acordo com o autor, acarreta a impossibilidade de individualização das relações jurídicas no âmbito da empresa de tal modo que estas precisam interligar-se, atribuindo “sentido manifestamente *comunitário*” ao empreendimento empresarial. O contrato de trabalho, portanto, como porta de entrada para a “comunidade” da empresa e vínculo pessoal do indivíduo, não deve ser considerado como relação jurídica individual e isoladamente (embora mantenha sua autonomia ontológica), mas deve, funcionalmente, condicionar-se às demais relações jurídicas existentes para alcançar a “execução do trabalho social” (GOMES, 1980, p. 180-181).

(não obrigacional e nem patrimonial). Para a concepção fática, bastava que o empregado começasse a prestar serviços ao empregador para ter seu ingresso jurídico na “comunidade” empresarial, fato esse que teria o condão de atrelar o empregado aos poderes do empregador que passaria, então, à condição de credor da fidelidade e obediência daquele, em estreita semelhança com as relações familiares da época.

Para Otto von Gierke (1982, p. 40), o contrato de prestação de serviços (na acepção germânica) dava lugar a um direito, mas não a um dever, de senhorio, vez que o senhorio na concepção germânica era uma relação obrigacional. Para o autor alemão, portanto, a implicação pessoal do empregado estava caracterizada pelo poder atribuído ao empregador sobre o trabalhador.¹³ Segundo Guerrero (1973, p. 31), os anticontratalistas afirmavam que a relação de emprego surgia da dominação do empregador, como no contrato de serviço fiel alemão.

Com o advento do nazismo¹⁴ alemão, a concepção anticontratalista bifurcou-se, dando origem à concepção institucionalista da relação de trabalho. Para o institucionalismo (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 114-115) puro (ou imoderado), a prevalência do “bem comum” (CAMINO, 2004, p. 203) - no qual o mais importante é o coletivo -, em detrimento dos interesses particulares, negava-se a contratualidade da relação de trabalho. Tal corrente considerava a empresa como uma “instituição-pessoa”, com exercício normativo interno pelo regulamento empresarial, e o empregado tornava-se parte dessa “comunidade” (RAMALHO, 2003, p. 133) a partir de seu ingresso nela. Desde então, não mais existiriam, portanto, interesses contrapostos entre empregado e empregador, mas sim uma comunhão de interesses coletivamente realizáveis, contra os quais não poderiam prevalecer os interesses particulares a partir do ingresso do sujeito na empresa (CARDOSO, 2003, p. 71). Dita concepção, que vigorou na Alemanha nos anos trinta, chegou a considerar o empregado como uma mera “peça de uma engrenagem (a empresa), simetricamente disposta e sujeita a uma dinâmica perfeita em suas conexões estruturais, de cima para baixo” (VILHENA, 1999, p. 466).

¹³ O autor vai mais além em sua análise do contrato de prestação de serviços, e afirma que o dever de prestar retribuição pelos serviços não esgota a obrigação patronal, e que esta também abarca o dever de cuidar do empregado. Ao poder sobre a pessoa, desta forma, corresponde um dever de cuidado para com ela. O empregado, por sua vez, ao ingressar na relação de trabalho, toma sobre si um jugo de natureza jurídico-pessoal. Como resultado de sua promessa de prestação de serviços, o trabalhador entrega parte de sua personalidade, podendo, por conseguinte, exigir do seu empregador não só o pagamento retributivo, mas também o cuidado pessoal que a este incumbe (GIERKE, 1982, p. 43-44).

¹⁴ Nesse caso, a compreensão nazista de regime totalitário, unipessoal, deu mais força à concepção anticontratalista da relação de trabalho eis que o *Führer* era o “condutor do povo alemão”, e todos os cidadãos lhe deviam obediência e honra, da mesma forma que o empregado devia submeter-se ao poder do empregador para que a sua produção pudesse fazer crescer o “pangermanismo”. Dessa forma, natural negar-se a natureza contratual da relação de trabalho (CATHARINO, 1982, p. 184).

2.2 TEORIA ACONTRATUALISTA OU PARACONTRATUALISTA

Para essa teoria, não era importante negar ou afirmar a contratualidade da relação de trabalho. Segundo essa aceção, o surgimento da relação de emprego independia da existência de contrato. Ainda que fosse resultado de ato jurídico bilateral, bastaria a verificação da vontade de integração na empresa, para configurar-se a relação laboral. Em outras palavras, verificando-se a vontade do empregado em integrar a empresa, e a do empregador em permitir essa integração, estaria perfectibilizada a relação empregatícia, independentemente da celebração de qualquer contrato (CATHARINO, 1982, p. 186).

Camino assim descreveu essa concepção:

O acontratualismo, ou paracontratualismo, não tem posição frontal contra a ideia de contrato. Aceita a voluntariedade dos sujeitos e admite que ela se expresse no ato jurídico bilateral, mas apregoa a desnecessidade do elemento subjetivo específico, do querer a vinculação. Tem-se como bastantes os atos objetivos do empregado de se integrar na empresa e, do empregador, de integrá-lo na empresa, para que se estabeleça a relação jurídica de emprego da qual emergirão todos os direitos previamente estabelecidos na lei (CAMINO, 2004, p. 204).

Ainda no âmbito da teoria paracontratualista, alguns doutrinadores entendiam ser possível alocar a concepção do “ato-condição” de Duguit (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 111), que quer dizer que a vontade do empregado funciona como condição para a incidência de norma, tal como ocorre com a nomeação de um funcionário público. Nesse caso, entendia-se necessário que a pessoa expressasse sua vontade de submeter-se, e que, como medida necessária à perfectibilização da relação, fosse efetivada a investidura ou posse, por “ato de sua vontade” (CATHARINO, 1982, p. 186-187).

Catharino, apoiando-se na lição do mencionado doutrinador francês, assim transpôs a teoria do “ato-condição” para a relação de emprego privada:

[...] Sem que o empregador resolva admitir o empregado, e sem a vontade deste, a relação não se perfaz. Como duas vontades paralelas só se encontram no infinito, pode-se afirmar que, no particular, as duas vontades conjugam-se, simultânea ou sucessivamente, mas, sempre, são essenciais à formação do vínculo de emprego, que é contratual. A inexistência de fase pré-contratual e o fato de existir uma regulação legal pré-existente não eliminam a essência ou substância do contrato, como já demonstramos (CATHARINO, 1982, p. 187).

Duguit (1911, p. 470), contudo, reconhecia em certos atos de direito público, tais como a nomeação de um funcionário público, a existência da confluência de duas vontades (nesse caso, a do agente público que nomeia e a do funcionário público que aceita a nomeação), sem que estivesse configurado um negócio jurídico, pois o resultado da conjugação de vontades era decorrente da lei. Dessa forma, “a manifestação da vontade do agente público que nomeava não

estava condicionada à manifestação da aceitação do nomeado, mas resultava da necessidade de garantir o funcionamento do serviço público” (DUGUIT, 1911, p. 470).¹⁵ Tais atos, por sua natureza de condição à aplicação das regras gerais (leis) às situações e indivíduos específicos, foram denominados de atos-condição. No exemplo utilizado (nomeação de um funcionário público), mesmo quando a aceitação fosse posterior à nomeação, produziriam seus efeitos “a partir da própria data e não apenas a partir do dia da aceitação” (DUGUIT, 1911, p. 470).¹⁶

Contudo, afirma-se que a teoria do ato-condição de Duguit não logrou êxito perante a doutrina jurídica brasileira de maneira que importa encontrar, internamente, classificação que melhor explique a visão acontratualista, ou paracontratualista, ora analisada. Nesse contexto, defende-se ser possível alocar tal concepção no seio da classificação dos atos e fatos jurídicos que, conforme apresentada por Pontes de Miranda (2012, p. 59), entendia que os acontecimentos no mundo se subdividem entre fatos que atraem a atenção do direito e, por consequência, geram consequências jurídicas e aqueles cuja existência não importa ao direito. Assim expressou-se o autor:

Quando se fala de fatos alude-se a algo que ocorreu, ou ocorre, ou vai ocorrer. O mundo mesmo, em que vemos acontecerem os fatos, é a soma de todos os fatos que ocorreram e o campo em que os fatos futuros se vão dar. Por isso mesmo, só se vê o fato como *novum* no mundo. Temos, porém, no trato do direito, de discernir o mundo jurídico e o que, no mundo, não é mundo jurídico. Por falta de atenção aos dois mundos muitos êrros se cometem e, o que é mais grave, se priva a inteligência humana de entender, intuir e dominar o direito (MIRANDA, 2012, p. 59).

Percebe-se, então, que os fatos podem ou não atrair a incidência do direito, e, como resultado dessa incidência, ou da ausência dela, acarretar ou não consequências de seu acontecimento no mundo. Para Pontes de Miranda (2012, p. 60), “[...] Só após a incidência de regra jurídica é que os suportes fácticos entram no mundo jurídico, tornando-se fatos jurídicos.” Os atos humanos para o autor (MIRANDA, 2012, p. 150), “fazem-se jurídicos” quando são relevantes para o direito, e só assim terão eficácia jurídica. “É preciso que a regra jurídica incida sobre o ato humano, e não sobre a consequência dêle” (MIRANDA, 2012, p. 150). Apresenta o autor classificação dos atos humanos dos quais é possível extrair efeitos jurídicos, nos seguintes moldes:

¹⁵ No original: “En appliquant cette idée à la nomination des fonctionnaires, on arrive à ceci: dans la nomination des fonctionnaires il y a concours de volontés, mais il n’y a pas contrat, parce que l’acte de volonté de l’Etat qui nomme n’est point déterminé par l’acte de volonté du fonctionnaire qui accepte, mais seulement par la nécessité d’assurer le fonctionnement du service public. Dès lors, l’acceptation est simplement la condition à l’arrivée de laquelle est subordonné l’effet de l’acte de volonté de l’Etat qui nomme; mais comme tout acte conditionnel cet acte de volonté unilatéral est juridiquement parfait par lui-même [...]” (tradução nossa).

¹⁶ No original: “[...] Nous sommes arrivé précédemment au même résultat, en montrant que, lorsque l’acceptation était postérieure à la nomination, celle-ci produisait ses effets du jour de sa date et non pas seulement du jour de l’acceptation” (tradução nossa).

Quando o ato não foi querido, ou se abstrai de ter sido, mas a regra jurídica incide, fazendo-o jurídico, e, pois, produtor de eficácia jurídica, não produz negócios jurídicos, nem ato jurídico *stricto sensu*, mas sim atos-fatos jurídicos. Os atos humanos juridicizáveis são, portanto, ou declarações de vontade, ou manifestações de vontade (negócios jurídicos e atos jurídicos *stricto sensu*), ou atos-fatos jurídicos. Nesses, a vontade não é causa dêles; a regra jurídica incide sobre eles, *sem ver neles declaração ou manifestação de vontade*: são atos-fatos, atos a que se dá entrada no mundo jurídico como fatos jurídicos, e não como atos jurídicos. O ato ilícito é a quarta espécie (MIRANDA, 2012, p. 154, grifo do autor).

Em atenção à finalidade da presente análise dos atos humanos juridicizáveis, importa olhar com maior atenção para aqueles chamados de “atos-fatos jurídicos”, que “são atos humanos, em que não houve vontade, ou dos quais não se leva em conta o conteúdo da vontade” e os “atos jurídicos *stricto sensu*”, quais sejam, as “exteriorizações (inclusive comunicações) de fatos psíquicos sem o intuito de criação de negócio jurídico” (MIRANDA, 2012, p. 158). Os primeiros, afirma-se, não explicam satisfatoriamente a percepção acontratualista da relação de emprego, pois falta-lhes o elemento vontade de iniciar a relação de trabalho, ao passo que os últimos, para a presente pesquisa, melhor fundamentação oferecem.

No contexto doutrinário nacional, entende-se, a classificação ponteana dos atos jurídicos *stricto sensu* apresenta aporte teórico e elementos capazes de explicar a noção paracontratualista, em função de atribuir a tais atos a possibilidade de exteriorização da vontade, sem, contudo, conferir-lhe preponderância na produção dos efeitos jurídicos. Para Pontes de Miranda,

[...] É *ex-lege* que lhes decorrem a juridicidade e a eficácia: a lei os faz jurídicos e lhes atribui efeitos, quer os tenham querido, ou não, as pessoas que os praticaram. Êsse fato de poderem ter sido queridos os efeitos não os faz declarações de vontade, nem manifestações de vontade negociais; mas é bastante para que se submetam a certas regras que são, também, para as declarações de vontade e as manifestações de vontade criadoras de negócios jurídicos. [...] tal *conteúdo* não é dirigido, conceptualmente, a juridicizar *negócio*, nem a ter a eficácia jurídica do fato jurídico que dêles surja; o conteúdo volitivo, que por acaso tenha, não é suporte fático do fato jurídico e, pois, não alcança a eficácia jurídica como, eficácia do que o fato jurídico manteve de tal conteúdo. A diferença é ineliminável e erram os que a tentaram eliminar [...] (MIRANDA, 2012, p. 158-159, grifo do autor).

De acordo com o paracontratualismo, ou acontratualismo, a vontade de iniciar a relação de trabalho assumia certa relevância, mas não se configurava em elemento indispensável a ponto de definir o surgimento da relação juslaboral como resultado único da conjugação de vontades em verdadeiro processo negociado de construção de regras que definiriam o comportamento das partes envolvidas. Era o elemento objetivo do ingresso do(a) empregado(a) na atividade econômica que assumia preponderância (CAMINO, 2004, p. 204).

Assim, para a visão paracontratualista, era possível entender que a relação de emprego (eficácia jurídica) se originava da inserção do trabalhador na atividade empresarial (fato

jurídico) e, portanto, atira a incidência da norma jurídica (eficácia da regra jurídica) e, conseqüentemente seus efeitos (eficácia da norma), sendo a vontade (conteúdo da manifestação) do(a) empregado(a) menos relevante para o surgimento dos efeitos do que a efetiva prestação de serviços (suporte fático). De acordo com o exposto, portanto, entende-se possível, no Brasil, acomodar a visão paracontratualista, ou acontratualista, do contrato de trabalho no contexto da teoria de Pontes de Miranda (2012) relativa ao ato jurídico *stricto sensu*.

2.3 TEORIA CONTRATUALISTA

Segundo a visão contratualista da relação de trabalho, a vontade das partes é elemento essencial à configuração de tal relação (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 115). Assim, se não há “a conjunção de vontades, do empregador e do empregado, não há relação de emprego. É a regra” (CAMINO, 2004, p. 204).

Aqueles que defendem a corrente contratualista¹⁷ acerca da natureza da relação de emprego apregoam que o elemento vontade é essencial (GUERRERO, 1973, p. 31) e que, sem ele, não é possível a constituição do vínculo de emprego. Sendo, portanto, a relação de emprego “contratual na forma, embora institucional na substância, no que respeita ao elenco básico de direitos do trabalhador” estabelecido pela lei, deixando às partes espaço apenas para “acrescentarem cláusulas ou ampliem aquelas previamente definidas na lei” (CAMINO, 2004, p. 205).

A concepção contratualista geralmente é apresentada uma com pequenas variações na intensidade com que atribui relevância à vontade das partes. A respeito do contrato de trabalho, Cesarino Júnior (1993, p. 109), afirmou: “Hoje, não há dúvidas entre os tratadistas de que é ele de natureza contratual [...] que, por sua vez, oferece nuances passíveis de classificação”.

Catharino (1982, p. 187), contudo, afirmava uma superação do “contratualismo radical” pois, na constituição da grande maioria das relações de trabalho, faltaria a fase de discussão do conteúdo do contrato. Essa realidade se deve ao fato de as normas laborais serem imperativas e determinarem a maior parte de seu conteúdo. Não há, contudo, contratação “em branco”, isto é, ainda que lhe falte uma “fase preliminar demorada e exaustiva”, a contratação de empregados demanda a negociação a respeito, no mínimo, do valor do salário ou da remuneração, e da quantidade e qualidade do trabalho.

¹⁷ Como defensores da natureza contratual da relação de emprego no Brasil, temos, dentre outros: Cassar (2018, p. 242), Delgado (1994, p. 145; 2017, p. 338), Furtado (1994, p. 28), Magano (1993, p. 28-29), Maranhão (1979, p. 43; 1985, p. 15), Moraes Filho (1991, p. 214), Nascimento (1994, p. 136), Oliveira (1991, p. 115), Vecchi (2014, p. 373).

A respeito da ausência de uma fase preliminar e exaustiva de negociação do contrato de trabalho, assim manifestou-se Cesarino Júnior:

Respondemos mostrando que o alargamento das disposições imperativas da lei sobre os contratos, a ponto de abrangerem quase todas as suas cláusulas, reduzindo a atividade das partes à simples adesão, além de não ser fenômeno peculiar ao contrato de trabalho, mas extensivo hoje a grande número de contratos, mercê do dirigismo contratual, não lhe tira o aspecto contratual. O que importa neste não é a livre discussão de suas condições mas tão-somente o livre consentimento para a sua formação. E o intervencionismo nos contratos entre partes econômicas e socialmente desiguais vem justamente para tornar real este consenso, inexistente quando prevalecia uma igualdade jurídica meramente formal (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 119).

Nos moldes contemporâneos, o contrato de trabalho ainda prescinde de uma extensa fase preliminar de debates e a definição do seu conteúdo configura-se, na maioria das vezes, em verdadeiro contrato de adesão através do qual o empregador estipula as regras e ao empregado cabe, apenas, assentir. Esse fato viola a máxima contratual de ser uma manifestação de duas vontades contrapostas, cuja finalidade é encontrar a convergência mediante a negociação de dois sujeitos iguais em direitos e deveres. A igualdade preconizada pelo contrato, dessa forma, não encontra guarida no contrato de trabalho. Essa característica de prevailecimento do individualismo de um dos contratantes, de dominação da vontade unilateral, “desencadeia um processo de *descontratualização*. Não há *consentimento*, e sim *assentimento* de um sujeito àquilo ditado pelo outro” (CATHARINO, 1982, p. 188, grifo do autor).

Essa prevalência da vontade unilateral de um dos sujeitos, o empregador, conduz à necessidade de regulamentação pelo Estado, sob pena de se privilegiar o arbítrio do mais poderoso, o empregador. A “*normatização* do contrato de emprego não deixa de ser uma *normalização*.” (CATHARINO, 1982, p. 189, grifo do autor). A intervenção estatal no conteúdo do contrato laboral serve para impedir excessos por um lado, e, por outro, aproxima essa relação da verdadeira vocação do contrato, a igualdade entre as partes. Em outras palavras, ainda que alguns considerem a relação de emprego como de natureza contratual em essência, ela ainda demanda a atuação de terceiro (o Estado), de forma a mitigar os excessos porventura cometidos pelo sujeito com maiores condições de fazer prevalecer a sua vontade, o empregador.

Vecchi, por sua vez, afirma que a teoria contratualista é adequada para definir o contrato de trabalho, desde que não concebida na acepção tradicional, mas “no sentido de valorização das condutas típicas e comportamentos concludentes”, de forma a fazer presentes os princípios da autonomia da vontade privada, da boa-fé objetiva, da confiança e da função social do contrato. Afirma ainda que a relação de emprego é uma relação jurídico-obrigacional, entendida “como um processo”, que nasce de um contrato não tradicional e desenvolve-se de forma concreta na prestação efetiva de serviços de forma subordinada (VECCHI, 2014, p. 373-375). Já para Olea (1983, p. 135), a relação de emprego tem natureza jurídica contratual: “O contrato de trabalho, como negócio jurídico bilateral que é, exige o

consentimento concorrente e livremente prestado das partes contratantes (empresário e trabalhador)” (OLEA, 1983, p. 135).¹⁸

2.4 TEORIAS ECLÉTICAS OU SINCRÉTICAS

Duas são as correntes a respeito da natureza jurídica eclética da relação de trabalho: a do institucionalismo impuro (ou moderado), e a do contratualismo realista.

O institucionalismo moderado, apesar de não negar a contratualidade do início da relação laboral, afirma que a situação é cada vez mais estatutária, prevalecendo o direito institucional sobre o contratual. Compreende o contrato como mero meio de acesso à instituição empresa, e reconhece que a relação de emprego como “contratual na forma”, mas institucional, “na sua substância íntima e fundamental” (CATHARINO, 1982, p. 190). Para Catharino (1982, p. 191), é possível afirmar que essa corrente se aproxima, conceitualmente, da teoria do “ato-condição” que é paracontratualista. Contudo, entende-se, o institucionalismo moderado está mais próximo do contratualismo, pela forma como aborda a relevância da vontade das partes na constituição do vínculo de emprego, sendo, assim, mais bem analisada como teoria eclética que é.

A corrente que defende o contratualismo realista, por sua vez, afirma a relação de trabalho como relação jurídica decorrente da vontade contratual das partes, mas que também se perfectibiliza pelo fato da prestação concreta de serviços. Esse é o ecletismo do contratualismo realista, o nascimento da relação de trabalho pode se dar de forma contratual, mas os seus efeitos só ocorrem a partir do início da prestação de serviços, sendo inaplicáveis as normas trabalhistas antes do efetivo emprego das forças do trabalhador pelo patrão. Não há subordinação, enquanto a prestação não iniciar (CATHARINO, 1982, p. 191).

O contrato realidade pode ser definido da seguinte maneira:

Para caracterizar o contrato realidade é imperioso que se estabeleça entre o tomador do serviço – empregador – e o fornecedor dos serviços – empregado – a relação de emprego, que se perfaz com a efetiva prestação de serviços, nos termos definidos pela legislação do trabalho subordinado (CARDOSO, 2013, p. 73).

Dessa forma, para os defensores do contrato realidade, em que pese a relação de trabalho iniciar-se com o acordo entre as partes, seus efeitos jurídicos só são perfectibilizados com a efetiva utilização da mão-de-obra do empregado pelo empregador. Genro entende que o contrato de trabalho, como um contrato realidade, é necessário à manutenção do sistema

¹⁸ No original: “El contrato de trabajo, como negocio jurídico bilateral que es, exige el consentimiento libremente prestado y concorrente de las partes contratantes (empresario y trabajador)” (tradução nossa).

produtivo capitalista, e que, por isso, a consensualidade nele reflete apenas a existência do contrato entre as partes, mas não é um ato consensual tradicional (GENRO, 1994, p. 95).

Assim, para a corrente do contrato realidade, é a efetiva prestação de serviços que dá existência à relação de trabalho, e é este fato que dá contornos concretos e determina seus efeitos jurídicos, e não o acordo abstrato de vontade. Para Mario de La Cueva (1960, p. 479), principal expoente da teoria do contrato realidade, as condições reais de prestação de serviços não podem diminuir os privilégios estabelecidos pela lei ou pelas normas coletivas atinentes à categoria de trabalhadores. Em outras palavras, o limite do contrato realidade encontra-se no estabelecido no direito cogente e nos diplomas coletivos.

Conforme La Cueva:

O contrato de trabalho, em sua acepção de relação de trabalho, é um *contrato-realidade*, pois existe nas condições reais de prestação dos serviços, independentemente do que houver sido pactuado entre o trabalhador e o patrão, com a limitação, que não é demasiado fazer, de que estas condições não podem reduzir os privilégios que estejam contidos na Lei ou nos contratos coletivos de trabalho (LA CUEVA, 1960, p. 479, grifo do autor).¹⁹

Contudo, apesar de vários doutrinadores elencarem a corrente do contrato-realidade apresentada por La Cueva dentre as teorias ecléticas, o doutrinador mexicano postulava pela mínima, ou mesmo inexistente, acepção contratual da gênese da relação de emprego. Para La Cueva (1960, p. 446)²⁰, na discussão a respeito da natureza jurídica da relação de emprego, subsistem duas grandes questões de fundo: a) uma concepção privatista, segundo a qual o direito do trabalho seria um estatuto cujo objetivo é regular as relações obreiro-patronais, consideradas como um negócio de direito privado e submetidas às regras patrimoniais civilistas; e b) uma concepção publicista e humanista do direito do trabalho, que defende a tese de que o direito laboral é a regra que procura satisfazer as necessidades da pessoa trabalhadora, garantindo a efetividade do direito a uma existência digna.

O autor apõe forte crítica à gênese contratual da relação de emprego e afirma, como principal diferença entre a relação laboral e os contratos civis, a produção de efeitos e a aplicação do direito que, no primeiro caso, é decorrente da efetiva prestação de serviços pelo empregado e, no último, resulta do mero acordo de vontades entre as partes (LA CUEVA, 1960,

¹⁹ No original: “El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un *contrato-realidad*, pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado entre el trabajador y el patrono, con la limitación, que no está por demás hacer, de que esas condiciones no pueden reducir los privilegios que se contienen en la Ley o en los contratos colectivos de trabajo” (tradução nossa).

²⁰ No original: “[...] Una, la concepción que podríamos llamar privatística del derecho del trabajo, y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales, consideradas como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicística y humanista del derecho del trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna” (tradução nossa).

p. 456).²¹ Conclui-se, portanto, que a doutrina do contrato-realidade, tal como defendida por Mario de La Cueva (1960), não está alinhada com a classificação eclética, pois, não reconhece a gênese contratual da relação de emprego. Desta forma, entende-se melhor alocar tal doutrina no seio da classificação paracontratualista.

2.5 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Sobre a composição da comissão de elaboração do projeto da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira – CLT, Cassar (2018, p. 243) aponta a existência de cinco membros, sendo “os Procuradores da Justiça do Trabalho Luiz Augusto Rego Monteiro (institucionalista); Arnaldo Süssekind (contratualista), Dorval Lacerda (institucionalista) e Segadas Vianna (contratualista) e o Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, Oscar Saraiva (contratualista).” Como resultado da dualidade de posições doutrinárias adotadas na comissão, afirma Cassar (2018, p. 243) que “a Consolidação das Leis Trabalhistas tem passagens que sugerem a teoria institucionalista [...]. Em outros momentos a lei demonstra que adotou a corrente contratualista [...]”.

Segundo Camino (2004, p. 209), o legislador brasileiro deu preferência à corrente contratualista, embora com certa concessão ao acontratualismo, dado que a CLT surgiu em momento histórico quando vigoravam com mais força as correntes acontratualistas (com perspectiva bastante eclética), quando conviviam o institucionalismo e o contratualismo.

Cardoso (2013, p. 71), por sua vez, afirma que a legislação pátria adotou

[...] posição híbrida, ao recepcionar as duas teorias, a contratualista e a acontratualista, na definição legal de contrato de trabalho, estampada nos ensinamentos do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para os doutrinadores brasileiros, a definição legal de contrato de trabalho, trazida pelo dispositivo celetista, deveu-se à composição paritária da comissão composta para elaboração do projeto da CLT, em que, dos quatro integrantes da comissão, dois eram contratualistas e dois acontratualistas.

Silva (1994, p. 71), seguindo a linha argumentativa que defende a base híbrida da legislação brasileira, afirmou que

A legislação brasileira no artigo 442 da CLT, ao tratar da matéria, escapou de forma bem singular da discussão, adotando uma posição intermediária, para definir a relação entre empregado e empregador como contratual e determinar que a ela fosse dado o mesmo regramento jurídico reservado à relação de emprego defendida pelos acontratualistas.

²¹ No original: “Hay, consecuentemente, una diferencia esencial entre la relación de trabajo y los contratos de derecho civil: En éstos, la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho, solamente dependen del acuerdo de voluntades, en tanto en la relación de trabajo no queda completa si no es a través de su ejecución [...]” (tradução nossa).

A exposição de motivos original da CLT, em especial os parágrafos 28 a 31, tal como apresentada por Alexandre Marcondes Machado Filho, não deixa dúvidas sobre a integração das duas correntes doutrinárias no corpo normativo laboral da época:

28. Em relação aos contratos de trabalho, *cumpro esclarecer que a precedência das “normas” de tutela sobre os “contratos” acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista.*

29. A análise do conteúdo da nossa legislação social provava exuberantemente *a primazia do caráter institucional sobre o efeito do contrato*, restrito este à objetivação do ajuste, à determinação do salário e à estipulação da natureza dos serviços e isso mesmo dentro de *standards* e sob condições preestabelecidas na lei.

30. Ressaltar essa expressão peculiar constituiria certamente uma conformação com a realidade e com a filosofia do novo Direito, justificando-se assim a ênfase inicial atribuída à enumeração das normas de proteção ao trabalho, para somente em seguida ser referido o contrato individual.

31. Não há como contestar semelhante método, desde que o Direito Social é, por definição, um complexo de normas e de instituições voltadas à proteção do trabalho dependente na atividade privada (MACHADO FILHO, 1948, p. 5-6, grifo nosso).

Resta evidente, portanto, que a escolha de integrar as duas posições doutrinárias - contratualismo e institucionalismo - no corpo normativo, foi realizada de maneira consciente e intencional, ressaltando-se a preponderância da última sobre a primeira. A justificativa apresentada para a tentativa de conciliação entre ambas as correntes mencionadas, com o destaque para a preponderância do institucionalismo sobre o contratualismo, é a definição do próprio direito laboral, ali referido como Direito Social, como um “conjunto de normas e instituições” cuja finalidade é garantir a proteção do “trabalho dependente na atividade privada” (MACHADO FILHO, 1948, p. 6). O objetivo principal da Consolidação proposta era, por conseguinte, proteger a pessoa trabalhadora no desenvolvimento de suas atividades laborais sob dependência do empregador.

Biavaschi (2018, p. 32), ao comentar a original exposição de motivos da CLT, afirma “que o conceito de empregador suscitou controvérsias entre duas correntes em disputa: a contratualista e a institucionalista. Daí resultou a redação do *caput* do art. 2º da CLT”. Ao definir o conceito de empregador, pela redação conferida ao art. 2º²², a CLT de 1943 revela a predominância da corrente institucionalista sobre a contratualista, quando estipulou que a relação de emprego seria formada com a empresa, em clara distinção entre o empregador (a empresa) e seu proprietário – seja ele pessoa física ou jurídica – titular do empreendimento. A definição do contrato de trabalho, por sua vez, ficou consignada no teor do art. 442²³ da CLT.

²² “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

²³ “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Percebe-se, da leitura dos referidos dispositivos legais, o reconhecimento da natureza ao mesmo tempo contratual e institucional da relação de emprego, à época.

Oliveira e Dorneles (2016, p. 57) reconhecem a visão dualista adotada pela CLT de predominância da corrente contratualista, porém, com nuances de institucionalismo. Contudo, afirmam os autores que, na atualidade, a posição mais aceita é a contratual, como “a mais compatível com o atual estágio de compreensão de direitos fundamentais (liberdade) e com a tendência moderna do direito do trabalho de redução de intervenção estatal e fortalecimento da autonomia privada” (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 57). Camino (2004, p. 201), em semelhante raciocínio, fez referência à parcela da doutrina laboral nacional que afirma a existência de excessiva intromissão na autonomia da vontade dos particulares, fato esse que aponta para o reacendimento da concepção contratualista, que vem, paulatinamente, recuperando seu espaço no direito do trabalho:

Hoje, a corrente contratualista se afirma no bojo de uma tendência em favor da autonomia da vontade e do abrandamento da tutela estatal. Não são poucas as vozes que se levantam contra a intromissão, tida como excessiva, do Estado nas relações entre capital e trabalho e clamam por uma ampla reforma da legislação, com espaço nobre à autonomia da vontade (CAMINO, 2004, p. 201).

Neste sentido, cabe menção às recentes alterações promovidas na legislação laboral brasileira, em especial aquelas trazidas pela Lei 13.467/2017 – denominada reforma trabalhista – que permitem identificar um fortalecimento da acepção contratualista, o que se pode comprovar, exemplificativamente, através da análise do disposto no § 3, do art. 8^o²⁴, no art. 59-

²⁴ “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

.....
 § 3º - No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 2017).

A²⁵, no art. 442-B²⁶, no parágrafo único²⁷ do artigo 444, no art. 452-A²⁸, no art. 484-A²⁹, no art. 507-A³⁰, no art. 507-B³¹, e no art. 611-A³², todos da CLT e com inserção ou redação conferida pela referida lei reformista.

As alterações legislativas apontadas promoveram transformações nas relações de trabalho e ampliaram a capacidade negocial dos contratantes, privilegiando, deste modo, a autonomia da vontade particular e coletiva. Tais alterações fortalecem a incidência da corrente contratualista nas relações de trabalho e invertem a lógica originária que, de acordo com o desejo dos redatores do projeto da CLT, pedia a favor do institucionalismo e pugnava pela prevalência das normas de caráter público.

Essa lógica de fortalecimento da acepção contratualista não é privilégio das alterações legislativas ocorridas no Brasil. A doutrina lusitana também aponta indícios de um retorno do contrato de trabalho aos moldes preconizados pela legislação civil atinente aos contratos, isto é, com maior privilégio à autonomia da vontade³³. Ramalho afirma que:

²⁵ “Art. 59-A - Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação” (BRASIL, 2017).

²⁶ “Art. 442-B - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 2017).

²⁷ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 2017).

²⁸ “Art. 452-A - O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 2017).

²⁹ “Art. 484-A - O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas” (BRASIL, 2017).

³⁰ “Art. 507-A - Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 2017).

³¹ “Art. 507-B - É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 2017).

³² “Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre” (BRASIL, 2017).

³³ Para Ferreira (2011, p. 120), à alteração legislativa que promove a “liberalização do direito do trabalho corresponde uma lógica de naturalização das desigualdades”. Para o autor (2011, p. 120), quando se operam transformações legislativas no direito do trabalho, sob a justificativa da necessidade de modernização das relações

[...] consoante o grau de autonomia que a figura do contrato de trabalho logrou alcançar ao nível do direito positivo – que o contrato de trabalho se reconduz dogmaticamente a uma modalidade do contrato de prestação de serviço, caracterizada pela indeterminação da prestação laborativa, e, por virtude desta indeterminação, pelos poderes de direcção do credor, que, que permitem proceder em cada momento à respectiva concretização (RAMALHO, 2003, p. 142).

Essa posição doutrinária a respeito da natureza jurídica da relação de emprego é impulsionada pela ideologia de mercado, e vem ganhando força na reformulação do direito do trabalho no Brasil. Basta, para tal conclusão, análise dos institutos alterados pela Lei 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, conforme mencionado. É suficiente uma breve análise dos dispositivos alterados e/ou inseridos pela citada lei para deixar evidente a tendência de retorno da legislação laboral à concepção civilista de prestação de serviços com concessão de maior espaço para a atuação da autonomia da vontade privada, em detrimento da regulação estatal.

À luz do exposto, pode-se afirmar que há crescente tendência da legislação laboral recente de reaproximar a relação de emprego com o contrato civil de prestação de serviços, atribuindo às partes uma maior margem de negociação, reduzindo a incidência das normas de carácter público, bem como reconstruindo o poder patronal em sua vertente mais incisiva na pessoa do empregado, em sentido inverso ao desejado, e postulado, pelos redatores do projeto da CLT. Esse retorno às origens do contrato de trabalho, com acentuação da natureza contratual – verdadeira intensificação da autonomia privada – tem por objetivo, portanto, o afastamento da intervenção estatal nas relações de trabalho sob o pretexto de modernização das relações laborais e estímulo à economia. Tal circunstância “ilustra a tentação de reduzir os padrões laborais acentuando as situações de injustiça social, exatamente o contrário daquilo que a Organização Internacional do Trabalho tem vindo a sustentar”, como afirma Ferreira (2011, p. 120).

Registre-se, por oportuno, a Declaração para o Futuro do Trabalho, adotada no centenário da Organização Internacional do Trabalho, em 21 de junho de 2019, em Genebra, a qual proclama que a referida organização deve, no cumprimento de seu mandato constitucional, levar em consideração as transformações no mundo do trabalho e avançar no desenvolvimento de uma abordagem centrada na pessoa e relação ao futuro do trabalho (OIT, 2019, p. 3). A realização da justiça social demanda a alocação da pessoa no centro das atenções da sociedade, portanto.

laborais, ou como resposta à determinada crise econômica (como no caso da reforma laboral portuguesa de 2012), consubstancia-se “uma rutura com o padrão de relações laborais e de direito do trabalho vigente.”

Por outro lado, afirma-se que não se pode contestar que a legislação laboral brasileira carece de atualização e adequação às novas relações sociais impostas pelo dinamismo da sociedade contemporânea. Contudo, não deve o legislador esquecer-se que a relação de trabalho está impregnada de um componente inerente que é a desigualdade econômico-social entre os contratantes – se assim se deseja denominá-los. Empregador e empregado ocupam posições marcadas por extrema desigualdade fática, e, portanto, não podem ser tratados de forma idêntica. Insistir nesse aspecto é violar o princípio da igualdade material entre as partes. Em que pese a igualdade formal, é na concreta execução do trabalho (nas condições de desenvolvimento, em verdade) que se verifica a implicação direta da pessoa do trabalhador.

Um possível retorno do contrato de trabalho à sua matriz civilista, com maior ênfase ao espectro patrimonial do acerto entre as partes, só pode prevalecer se for possível diminuir a relevância dos aspectos obrigacionais pessoais, especialmente no tocante ao trabalhador (pessoa física, da qual não se pode separar o trabalho prestado). É a pessoalidade que dá relevância à necessidade de proteção do empregado, em detrimento dos aspectos econômico-financeiros do contrato de trabalho.

Permitir uma ampla margem de negociação contratual seria retornar aos primórdios das relações de trabalho quando a crença que a maior liberdade contratual, industrial e comercial, com menor interferência estatal, era capaz de produzir a harmonia econômica desejada, permitindo o livre desenvolvimento humano ao seu máximo potencial, apregoando-se a desnecessidade da regulação das relações de trabalho, relegando às partes a tarefa de construir suas bases. Nesse sentido manifestaram-se Hueck e Nipperdey:

Existia a crença de que o livre jogo de forças, de que o *laissez faire, laissez passer* desenvolvia ao limite máximo as energias e prestações do indivíduo e ao mesmo tempo conduzia por si a uma harmonia da vida econômica. Dali derivava a exigência da maior liberdade possível sem constricção estatal, liberdade industrial, liberdade contratual, e, também liberdade na fixação de salários e demais condições de trabalho. [...] O empregador individual e o trabalhador individual deviam colocar-se frente a frente e pactuar, em livre contratação, a quantia dos salários e demais condições de trabalho (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 27).³⁴

O resultado dessa ampla liberdade negocial, de acordo com Hueck e Nipperdey (1963, p. 28), era uma ampla desigualdade nas condições de pactuação. A igualdade formal não era capaz de trazer efetiva equiparação entre empregado e empregador, sendo resultante dessas

³⁴ No original: “Existía la creencia de que el libre juego de las fuerzas, de que el *laissez faire, laissez passer* desarrollaba hasta un límite máximo las energías y prestaciones del individuo y al mismo tiempo conducía de por sí a una armonía de la vida económica. De ahí derivaba la exigencia de la mayor libertad posible sin constricción estatal, libertad industrial, libertad contractual, y, también, libertad en la fijación de salarios y demás condiciones de trabajo. [...] El empleador individual y el trabajador individual se debían colocar frente a frente y pactar, en libre contratación, la cuantía de los salarios y las demás condiciones de trabajo” (tradução nossa).

condições de desigualdade um contrato de trabalho que servia apenas aos interesses patronais, como decorrência de seu maior poder econômico. Para Coimbra e Araújo (2013, p. 110), é o elemento subordinação que permite uma maior liberdade de estipulação dos termos do contrato de trabalho ao empregador.

No ponto, outra vez recorre-se às palavras Hueck e Nipperdey:

[...] A igualdade do trabalhador e empregador ao celebrar o contrato de trabalho era unicamente formal, existindo só na teoria o livre pacto das relações de trabalho, pois a realidade era bem outra: praticamente o empresário, que se achava na posse dos meios de produção, estava em situação muito superior à do obreiro, carente de tais meios. Este havia que submeter-se em ampla medida às exigências daquele se queria obter trabalho; trabalho que necessitava para poder viver [...] (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 28).³⁵

Nesse sentido, pode-se afirmar que a tendência individualista do direito privado, cuja preocupação maior era manter uma “perfeição lógica de suas construções doutrinárias do que com o conteúdo humano da relação jurídica de trabalho”, desconsiderava a existência do assalariado. Este último, “dissolvia-se numa categoria jurídica - pessoa física -, logicamente livre e igual às demais pessoas”. Essa lógica de igualdade formal de colocar “empregado diante do empregador e falar em contrato livremente ajustado, podia ser lógico no mundo jurídico, mas era fazer deste um mundo ilusório” (MARANHÃO, 1985, p. 15).

Essa também foi a posição de Batalha (1954, p. 13), quando afirmou que foi “despojado o indivíduo de suas características próprias e considerado abstratamente, encarou-se o trabalho como simples mercadoria, asfixiando-se o trabalhador numa falsa atmosfera de liberdade”³⁶. Tal circunstância conduzia à mera ficção de pactuação livre de condições de trabalho, dado que “somente exteriormente derivavam do acordo contratual, conquanto materialmente fossem com frequência o resultado de uma maior ou menor ditadura empresarial” (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 28).³⁷

As concepções liberais do início do Século XIX eram utilizadas como meio de dominação do empresário sobre o proletariado, isolando o trabalhador em face do patrão,

³⁵ No original: “La igualdad de trabajador y empleador al celebrar el contrato de trabajo era únicamente formal, existiendo sólo en teoría el libre pacto de condiciones de trabajo, pues la realidad era muy otra: prácticamente el empresario, que se hallaba en posesión de los medios de producción, estaba en situación muy superior a la del obrero, carente de ellos. Este había de someterse en amplia medida a las exigencias de aquél si quería obtener trabajo; trabajo que necesitaba para poder vivir [...]” (tradução nossa).

³⁶ Continuou o autor para afirmar: “Como a preocupação de nossos dias é encarar os indivíduos em suas respectivas posições sociais, nas situações que dão colorido próprio à sua vida, destruiu-se o dogma da igualdade perante a lei e à base de todo o Direito moderno está a consideração de que constituiria a mais flagrante desigualdade tratar igualmente seres desiguais” (BATALLA, 1954, p. 13).

³⁷ No original: “[...] Por tanto, las condiciones de trabajo sólo exteriormente derivaban del acuerdo contractual, mientras que materialmente eran con frecuencia el resultado de una mayor o menor dictadura empresarial [...]” (tradução nossa).

relegando-o à própria sorte, com a justificativa de que entre iguais não se faz necessária a proteção, valendo, aqui, a lembrança da célebre analogia de Robert Mossé (1940, p. 40) de que a tal liberdade propalada concretizava-se em liberdade de o forte explorar o fraco, como se colocássemos uma “raposa livre dentro do galinheiro livre”. No mesmo sentido, Roppo (2009, p. 189) alerta para as “reais praxes de mercado” de acordo com as quais “a superioridade econômica, as posições de privilégio e até os abusos” dos mais fortes fazem sucumbir a autonomia dos mais fracos.

Para Roscoe Pound (2002, p. 205), o apogeu do liberalismo, com a sua concepção da “liberdade individual como valor máximo”, perdeu interesse social na vida humana do homem concreto e cedeu espaço ao culto ao homem abstrato³⁸. Contudo, para o autor (POUND, 2002, p. 220), a liberdade considerada em abstrato e, por conseguinte, um regime jurídico que preveja uma teoricamente completa provisão de justiça em abstrato vai falhar na defesa do homem concreto, em especial nas relações de trabalho, dada a real posição de desigualdade existente entre empregador e empregado³⁹.

Assim, nessas condições de desigualdade material é que surgiu o direito do trabalho, como medida de prevenção de abusos cometidos pelo empregador em nome do poderio econômico. O empregado, despossuído dos meios de produção, detentor apenas de sua força de trabalho, não pode ser concretamente equiparado ao empregador, e, portanto, merece a proteção especial do Estado na estipulação das condições de trabalho. Essa desigualdade econômica entre empregado e empregador “em sua acepção técnica originária” (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 77) permite afirmar que o primeiro é hipossuficiente em relação ao segundo. Para Camino:

A desigualdade econômica, que deixa o empregado à mercê do empregador, é fator de profunda indignidade. A busca de compensação dessa desigualdade, de alcançar uma igualdade verdadeira, substancial, é a busca da realização da dignidade da pessoa humana (CAMINO, 2004, p. 94).

A desigualdade econômica, contudo, não é o único fundamento utilizado para afirmar a desigualdade material existente entre empregado e empregador que impede a negociação em perfeita liberdade. O aspecto da subordinação (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 78), tal como hoje se concebe, é, também, fruto da compreensão de que alguns grupos sociais (para os

³⁸ No original: “[...] It developed the idea of free will into the practical consequence of civil liberty, an idea of general freedom of action for individuals—an idea of the maximum of abstract free individual self-assertion. [...]” (tradução nossa).

³⁹ No original: “[...] Yet it failed notoriously to do justice in concrete cases because of the delay and expense involved in exact judicial determination of the facts and the precise measure of damages, because of the unequal actual position of employer and employed, and because of the prejudice of jurors due to dissatisfaction with a system whereby the risk of accidents, inevitable in the conduct of industrial enterprises, was so largely thrown upon those least able to bear it. [...]” (tradução nossa).

fins desta pesquisa, os trabalhadores), padecem de uma série de fragilidades específicas, e que ao Direito cabe proteger esses grupos em suas condições singulares. Marques e Miragem apontam a necessidade de singularização dos vulneráveis, ao afirmar que é necessário “qualificar a própria vulnerabilidade, em uma cumulação de fraquezas, agora juridicamente relevantes.” (MARQUES; MIRAGEM, 2012, p. 184). É para corrigir ditas desigualdades, constituir uma igualdade material que o Estado deve intervir nas relações de trabalho, bem como promover condições mínimas garantindo a dignidade da pessoa trabalhadora. Essa concretização da igualdade entre as partes deve, sempre, levar em consideração a condição pessoal dos trabalhadores, mantendo “sempre o indivíduo em primeiro lugar. Mas, o indivíduo concreto, socializado, não o indivíduo abstrato, erradicado de sua própria posição na vida” (BATALHA, 1954, p. 17).

Supiot (2008, p. 69)⁴⁰, ressalta que o direito do trabalho abarca tanto os princípios da liberdade e igualdade contratuais quanto os princípios contrários da dependência e da hierarquia nas relações de trabalho, evidenciando, assim, a existente desigualdade entre as partes e a necessidade de controle externo do desenvolvimento destas relações.

Dessa forma, para que possa prevalecer a crescente tendência atual de reaproximação do contrato de trabalho às suas bases civilistas obrigacionais e, predominantemente, patrimoniais, importaria desconstituir a implicação pessoal do trabalhador na relação de trabalho (RAMALHO, 2003, p. 142), o que não é possível na atual conformação do sistema de produção. O trabalhador é pessoa humana, e nessa condição deve ser admitido ao emprego, sendo o empregador responsável pela proteção dos interesses de seus empregados. O empregador deve, então, além de cumprir as suas obrigações contratuais, como decorrência da condição de dependência e vulnerabilidade a que o empregado está submetido, proteger a pessoa deste e o seu bem-estar, prestando-lhe proteção e assistência, bem como suprimindo tudo o que possa causar-lhe prejuízo em seus interesses (HUECK, NIPPERDEY, 1963, p. 156).

Ressalte-se, contudo, que o próprio direito civil tem sofrido alterações na tradicional regulação das obrigações contratuais (e na própria autonomia privada, por conseguinte), como medida destinada a “dar ao equilíbrio social sentido mais humano e moralizador” (GOMES, 1980, p. 6). Em reconhecimento às situações de evidente desigualdade material entre os contratantes, “medidas diversas se tomam com vistas à proteção do devedor, o qual passa a ser

⁴⁰ No original: “Caracterizado de este modo por la subordinación, el contrato de trabajo abarca, dentro de los principios de libertad y de igualdad contractuales, los principios contrarios de dependencia y de jerarquía. Pero, en su aplicación, la subordinación debe, por su parte, abarcar los valores de libertad y de igualdad, ya que el derecho del trabajo se aplica para restringir los poderes del empleador a aquello que es necesario para la ejecución del contrato. Al tratarse de un criterio del contrato de trabajo, la subordinación está, por lo tanto, también limitada por el derecho del trabajo” (tradução nossa).

tratado, em determinadas situações, com maior benevolência, no espírito de humanizar a sua condição” (GOMES, 1980, p. 7). Opera-se, portanto, verdadeira transformação que passa a difundir novas teorias, e, dentre elas, a “valorização da pessoa, que passa a ser a preocupação principal do Código Civil, e não, como dantes, o patrimônio” (GOMES, 1980, p. 8). Tal movimento almeja, como quer Schreiber (2013, p. 4), “erguer barreiras contra o canibalismo da vontade”.

Atribui-se atualmente ao direito civil, portanto, grande carga de “humanidade”. Fato que se evidencia pela prevalência dos direitos da personalidade e através de uma “ressignificação” da visão tradicional civilista, trasladando a visão patrimonialista para uma percepção humanista. Isto é, coloca-se a pessoa em voga e não o patrimônio⁴¹, de maneira que “a tutela da liberdade (autonomia) do indivíduo foi substituída pela noção de proteção à dignidade da pessoa humana” (MORAES, 2003, p. 72). Ora, se é assim com o direito civil, tradicionalmente fundado na proteção à autonomia da vontade e na igualdade formal, por qual razão não o seria com o direito do trabalho, cuja origem liga-se à vocação para proteção à parte débil da relação laboral: o empregado?

Süssekind (2003, p. 44) ressalta que a proteção ao trabalhador “erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho”, e afirma que tal proteção social é “a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico”. Segundo Camino (2004, p. 96), a proteção ao trabalhador revela-se como caráter compensatório da desigualdade substancial existente entre este e o empregador, funcionando como ponto de equilíbrio de forças, portanto.

Ademais, conforme Camino (2004, p. 210), os “direitos sociais adquiriram *status* de direitos e garantias fundamentais. O extenso elenco desses direitos, contemplados no art. 7º, reafirma a prevalência da vontade do Estado sobre a autonomia individual”. Dito de outra forma, para que seja levada a cabo uma reforma do direito do trabalho que afaste a intervenção estatal, se faz necessária uma reforma constitucional, sem a qual não é possível a supressão de tais garantias mediante lei infraconstitucional. A recente tendência de favorecimento à

⁴¹ Segundo Moraes (2003, p. 68-69), é o fenômeno da “constitucionalização do direito civil” um dos fatores que influencia a mudança de paradigma referida. A autora cita a Alemanha como precursora desse movimento através da atuação da Corte Constitucional (*Bundesverfassungsgericht*) “como guardiã dos direitos fundamentais dos indivíduos contra agressões provenientes tanto do Poder Público como de particulares”. A permanente sensação de insegurança inerente à pós-modernidade aliada à substituição da ética da autonomia ou da liberdade por uma “ética da responsabilidade ou da solidariedade” fazem com que se consolide essa nova percepção do direito comum (MORAES, 2003, p. 71). No mesmo sentido, ver: Fachin (2012, p. 130-131); Lôbo (2014, p. 20); Miragem (2015, p. 27-28); Moraes (2008, p. 371-372); Perlingieri (1999, p. 156); Schreiber (2013, p. 7); Tepedino (2004, p. 50), dentre outros.

autonomia privada merece, portanto, interpretação e aplicação em estrita consonância com os ditames constitucionais atinentes às relações de trabalho.

Para Delgado, Alvarenga e Guimarães (2019, p. 37) “os princípios jurídicos fundamentais (direitos fundamentais que tomam a forma de princípios) ostentam a mesma relevância que as regras constitucionais”. Delgado (2015a, p. 33), em semelhante raciocínio, afirma que os direitos trabalhistas inserem-se no contexto normativo dos direitos e garantias fundamentais, assumindo múltipla dimensionalidade, funcionando ao mesmo tempo como direitos e garantias individuais, como direitos e garantias de natureza coletiva, e também como direitos sociais como verdadeiros “mecanismos de certificação dos princípios fundamentais” do Estado Democrático de Direito:

Note-se que os direitos sociais trabalhistas têm múltipla dimensão, ultrapassando o caráter unívoco na vida socioeconômica. Indubitavelmente, ostentam a natureza de direitos e garantias individuais dos trabalhadores, uma vez que sua titularidade específica é atribuída a cada indivíduo delimitado, no universo dos contratos de trabalho existentes. Contudo, evidenciam igualmente a dimensão de direitos e garantias de natureza coletiva, uma vez que tendem a abranger, de maneira geral, as categorias profissionais em que se inserem os trabalhadores, além da comunidade trabalhista dos estabelecimentos e das empresas. Ao lado de sua dimensão individual e coletiva, os direitos trabalhistas inscrevem-se ainda como nítidos direitos sociais, compondo o largo espectro das proteções e vantagens criadas pelo Estado Democrático de Direito como mecanismo de certificação de seus princípios fundamentais (DELGADO, 2015a, p. 33).

Daí decorre a alegação de que tais direitos sociais trabalhistas não podem sofrer reforma que lhes reduza a proteção aos seus titulares, mesmo que a alteração legislativa seja operada mediante emenda à Constituição. Assim:

Considerada sua primeira dimensão (direitos e garantias individuais dos trabalhadores), não são passíveis de modificação *in pejus*, ainda que por meio de emenda constitucional. É o que dimanava do disposto no art. 60, § 4º, IV, da Constituição, resultando também da própria circunstância de integrarem o núcleo dos direitos individuais fundamentais do Texto Máximo da República (DELGADO, 2015a, p. 33).

À luz do exposto, afirma-se que a legislação laboral brasileira adotou, à época da Consolidação das Leis do Trabalho, uma posição doutrinária híbrida entre a natureza jurídica contratual e institucionalista da relação de trabalho ao equiparar, no art. 442 da mesma CLT, o contrato de trabalho à relação de emprego. Afirma-se também a existência de uma crescente tendência de ampliação do espaço da atuação da autonomia da vontade na estipulação das condições da prestação de trabalho, em conformidade com a legislação laboral reformista brasileira. Dita restauração da importância da autonomia privada na contratação de trabalho evidencia um retorno do direito laboral à sua origem civilista, na qual as partes eram livres para pactuar as cláusulas do contrato de trabalho, privilegiando-se a igualdade meramente formal.

Por fim, entende-se que o respeito à igualdade formal não é bastante para garantir a proteção ao trabalhador dependente e subordinado ao empregador, vez que este último – detentor de mais fortes poderes e dos meios de produção – pode, facilmente, fazer prevalecer a sua vontade em detrimento dos interesses do empregado mais vulnerável.

2.6 ACEPÇÃO COMUNITÁRIO-PESSOAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O contrato de trabalho, e a relação de emprego dele decorrente, por conseguinte, pode ser tido por uma relação jurídica *sui generis*, pois, é entabulada por dois sujeitos que assumem posições desiguais, sendo a subordinação jurídica do empregado ao empregador uma das suas características mais marcantes (OLEA, 1983, p. 41). Entre o empregador e o trabalhador existe profunda assimetria de poderes, estando aquele em vantagem em relação ao último. O empregado ingressa na relação de emprego atrelado aos poderes patronais que, em que pese serem dirigidos ao comando da prestação de serviços, e devam ser utilizados para otimizar os resultados do labor empregado, incidem diretamente sobre a pessoa do trabalhador que se vê atingido em sua própria personalidade.

As relações interpessoais laborais têm o condão de vulnerar ainda mais a pessoa do empregado, se mal conduzidas pelo patrão. O comando patronal atinge, diretamente, o âmago das liberdades da pessoa trabalhadora, a qual está jungida pelo dever obreiro de obediência. Para Apostolides, a relação jurídico laboral tem implicação pessoal no trabalhador:

Do ponto de vista fáctico, a implicação pessoal do trabalhador na relação jurídico laboral resulta, em primeiro lugar, do facto de que com o início da prestação da actividade se encetam *relações interpessoais* com o empregador, ou, pelo menos com os colegas e superiores hierárquicos, que vão se desenrolando ao longo do tempo e que vão condicionando a liberdade de actuação do trabalhador.

Além disso, a implicação pessoal do trabalhador na relação jurídica laboral resulta também do carácter essencial que as qualidades pessoais e a aptidão física e psíquica do trabalhador assumem na prestação laboral (APOSTOLIDES, 2008, p. 179, grifo do autor).

A pessoalidade, em relação ao trabalhador, é fato aceito pacificamente pela doutrina nacional e estrangeira. Além disso, é tida como um dos elementos que qualifica o contrato de trabalho como relação *sui generis*. Isto é, um dos requisitos a qualificar a relação de trabalho como relação de emprego.

Assim manifestou-se Olea:

Os serviços que o trabalhador se compromete a prestar são os *seus* serviços, o que significa que ele se obriga a trabalhar pessoalmente. A possibilidade de substituição contradiz à natureza personalíssima da prestação do trabalhador e, com ela, o contrato de trabalho; o substituto, se previsto no contrato do substituído, estará vinculado ao empregador, se for o caso, por seu próprio contrato de trabalho com ele; mas a própria

possibilidade de substituição, em certas circunstâncias - por exemplo, que o poder de designação de substituto seja deixado para o substituto, sem a necessidade de aprovação da pessoa a quem os serviços são prestados - pode até negar a natureza laboral da relação tanto do substituído quanto do substituto; pelo contrário, a impossibilidade ou a não previsão da substituição conduz à qualificação como contrato de trabalho (OLEA, 1983, p. 39, grifo do autor)⁴².

A implicação pessoal do trabalhador também é revelada mediante a análise da importância social do fato trabalho humano para a realização e desenvolvimento do indivíduo em sociedade. É através do trabalho pessoal que se torna possível às pessoas desprovidas de meios de produção (capital), alcançarem os meios de manutenção própria e de seus dependentes (núcleo familiar imediato), bem como avaliarem o nível da própria satisfação pessoal com as condições sociais em que vivem. Fatos estes que evidenciam a implicação pessoal do trabalhador na relação jurídico laboral:

Ainda no plano dos factos, outro factor que permite defender a forte implicação da pessoa do trabalhador na relação jurídico laboral reside no facto de a actual estrutura social colocar a realização profissional como um dos princípios de avaliação da realização pessoal, familiar, económica e social do indivíduo (APOSTOLIDES, 2008, p. 179).

Dita implicação pessoal, portanto, justifica um olhar diferenciado às necessidades do empregado. Torna-se possível falar, então, em um ampliado cuidado com o empregado e suas necessidades pessoais. É nessa circunstância fática que se apoia a acepção comunitário-pessoal da relação de emprego. Neste sentido, revela-se necessário analisar, com maior detalhe, a posição de dois dos maiores expoentes e defensores do comunitarismo: Alfred Hueck⁴³ e Hans Carl Nipperdey⁴⁴, conforme o exposto em seu *Derecho del Trabajo*, de 1963. Justifica-se a

⁴² No original: “Los servicios que el trabajador compromete son sus servicios, lo que quiere decir que se obliga a trabajar personalmente. La posibilidad de sustitución contradice el carácter personalísimo de la prestación del trabajador y, con ella, el contrato de trabajo; el sustituto, si previsto en el contrato del sustituido, estará ligado al empresario, si acaso, por su propio contrato de trabajo con éste; pero la posibilidad misma de sustitución, en determinadas circunstancias - por ejemplo, que se deje al sustituido la facultad de designación del sustituto, sin necesidad de aprobación de la persona a la que los servicios se prestan - puede negar incluso el carácter laboral de la relación así del sustituido como del sustituto; como, al contrario, la imposibilidad o no previsión de la sustitución lleva la calificación hacia el contrato de trabajo” (tradução nossa).

⁴³ Alfred Hueck, nasceu em 7 de julho de 1889 em Lüdenscheid, Vestfália, Estudou direito nas Universidades de Freiburg, München e Münster. Iniciou a carreira acadêmica como professor na Universidade de Münster em 1918. Deixou a Vestfália em 1925 para lecionar na Universidade de Jena, na qual detinha a Cátedra de Direito Comercial, Trabalhista e Societário. Entre 1926 a 1929, ele também trabalhou como Juiz Regional Superior em Jena. Aposentou-se em 1958, e faleceu em 11 de agosto de 1975, na cidade de München. Disponível em: <https://www.deutsche-biographie.de/sfz107179.html> Acesso em: 28 abr. 2020.

⁴⁴ Hans Carl Nipperdey nasceu em 21 de janeiro de 1895, na cidade de Bad Berka, na Thuringia. Estudou direito em Heidelberg, Leipzig e Jena. Em 1920, começou a lecionar Direito Civil e Direito comercial na Universidade de Jena. Em 1921, tornou-se professor de Direito do Trabalho e, em 1924, catedrático. Em 1925, Nipperdey vinculou-se à Universidade de Köln (Cátedra de Direito Civil, Comercial e Trabalhista). Faleceu em 21 de novembro de 1968, na cidade de Köln. Disponível em: https://www.deutsche-biographie.de/sfz72094.html#ndbcontent_leben Acesso em: 28 abr. 2020.

escolha dos dois doutrinadores alemães pela abordagem ao mesmo tempo contratual e comunitária da relação de emprego que apresentaram.

Conforme anteriormente mencionado⁴⁵, a presente pesquisa filia-se à corrente contratualista da relação de emprego, no que concerne à origem da relação juslaboral, com a ressalva de que a complexidade de tal liame jurídico não se exaure em uma perspectiva puramente obrigacional, dada a sua singularidade e contornos específicos. Assim, faz-se necessário perquirir quais elementos característicos distinguem o contrato de trabalho dos demais negócios jurídicos, conferindo-lhe o seu caráter especial aqui defendido.

A referida singularidade do contrato de trabalho poderá ser encontrada e justificada a partir da análise de seus elementos sob a ótica da acepção comunitário-pessoal, que desloca o eixo das obrigações principais do binômio prestação de trabalho-remuneração para o binômio dever de fidelidade (ou lealdade)-dever de proteção que, afirma-se aqui, melhor explica a complexidade dessa relação jurídica.

A acepção comunitário-pessoal de Hueck e Nipperdey (1963), como se verá, não nega a existência de aspectos contratuais na relação de emprego. Dito conceito afirma a gênese contratual, e reconhece, portanto, o caráter principal das obrigações de prestar trabalho (empregado) e de contraprestação pecuniária (empregador). Contudo, a visão comunitário-pessoal ressalta que outros deveres e obrigações (deveres de lealdade e de proteção) surgem do referido liame jurídico, e, assumem preponderância na explicação da sua natureza e do seu desenvolvimento, com implicações diretas no comportamento das partes. É isto o que se pretende demonstrar a seguir.

2.6.1 Deveres das partes na relação de emprego

Para Hueck e Nipperdey (1963, p. 45-46), existe, na relação de emprego, um efetivo dever patronal de cuidar dos interesses dos empregados. Esse dever decorre da especial condição de dependência da pessoa do empregado. Dita dependência desdobra-se em dois aspectos fáticos: a subordinação jurídica às ordens do patrão (o dever de submeter-se ao comando patronal) e a dependência econômica (a necessidade de colocar sua força de trabalho à disposição de outrem para obter as condições mínimas de subsistência própria e de sua família). A dependência obreira é, portanto, na opinião dos autores tedescos, o duplo fundamento do tratamento diferenciado a ser oferecido ao empregado no âmbito da relação de emprego.

⁴⁵ Ver item 2.3 do presente capítulo.

Dita relação, na lição de Hueck e Nipperdey (1963, p. 87), tem natureza jurídica contratual, “pois se celebra entre pessoas privadas que se encontram, uma em relação à outra, em situação de igualdade”. Mas esse contrato, continuam a afirmar, como resultado da prestação de serviços em condições dependência pessoal, implica a própria personalidade do trabalhador, e por isso mesmo, não pode ser reduzido a mera obrigação patrimonial.

[...] Por esta razão, se configura o contrato de trabalho como um *contrato jurídico pessoal*, e a relação de trabalho como uma relação jurídica pessoal, dominada pelo princípio de uma mútua lealdade, e, por causa dessa lealdade vinculante para ambas as partes, considerada como uma relação comunitária. Por isso, o contrato de trabalho é também *um contrato gerador de vínculos comunitários* que não encontra paralelo nem na compra e venda, nem, como afirmam os ordenamentos jurídicos romano e comum, no arrendamento (*locatio conductio operarum y rei*), senão contrato de sociedade (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 87, grifo do autor).⁴⁶

Os autores afirmavam que o contrato de trabalho era especial pois, por sua própria natureza e condições fáticas, não encontrava semelhantes no contrato de compra e venda (do trabalho prestado) e nem no arrendamento (da força de trabalho cedida em troca de remuneração), mas sim no contrato societário. Isso quer dizer que os envolvidos na celebração do contrato laboral partilham, ao menos alguns, interesses em comum.

Importa reconhecer que ao longo da história da evolução do direito do trabalho, a afirmação da natureza comunitária da relação de emprego não logrou maiores êxitos, exceto no que concerne à época das décadas de 1920, 30 e 40, no direito laboral alemão. Contudo, esse “esquecimento” da teoria comunitária não merece retirar os louros da compreensão comunitarista da relação de emprego, como demonstrar-se-á adiante.

A noção comunitária da relação de emprego nasce da disposição do Código civil Alemão (BGB - *Bürgerliches Gesetzbuch*), acerca dos deveres de cuidado e assistência impostos ao empregador. Essa obrigação de cuidado patronal desvia o eixo da relação de emprego do binômio dever de trabalho - dever de retribuição, e realoca a relevância da relação jurídico laboral no binômio dever de lealdade - dever de assistência, de forma a privilegiar: a) o fato da integração pessoal do trabalhador na organização patronal a quem deve lealdade, e; b) o dever patronal de não apenas retribuir com pecúnia a prestação de serviços, mas de prestar proteção e cuidado em relação aos empregados (RAMALHO, 2003, p. 132).

⁴⁶ No original: “[...] Por esta razón, se configura el contrato de trabajo como *un contrato jurídico personal*, y la relación de trabajo como una relación jurídico personal, dominada por el principio de una mutua lealtad, y, a causa de esta lealtad vinculante para ambas las partes, considerada como una relación comunitaria. Por ello, el contrato de trabajo es también *un contrato generador de vínculos comunitarios* que no encuentra paralelo ni en la compraventa ni, como admiten los ordenamientos romano y común, en el arrendamiento (*locatio conductio operarum y rei*), sino en el contrato de sociedad” (tradução nossa).

Hueck e Nipperdey (1963, p. 112), ao descreverem os deveres do empregado no âmbito da relação de emprego, enfatizam a natureza jurídico obrigacional do contrato de trabalho, bem como afirmam a prestação de trabalho como principal dever do trabalhador decorrente do contrato de trabalho. Tal dever, para os autores, confere à relação jurídica laboral sua natureza própria, e não pode faltar em nenhuma relação de trabalho. O detalhamento de seu conteúdo subdivide-se em duas facetas, de modo que a prestação de trabalho é: a) sempre pessoal, de modo que o empregador não pode ser compelido a aceitar a prestação por substituto e; b) um dever intransmissível, isto é, não pode o empregador ceder a prestação de serviços do empregado contra a vontade deste (excetuando-se a hipótese de empresa de cessão de mão-de-obra).

Esse dever é também definido pelo conteúdo do próprio contrato individual ou coletivo, sendo completado, quando necessário, pelos usos e costumes da profissão. É facultado ao empregador exigir dos empregados a realização de tarefas de forma discricionária e de acordo com as necessidades da empresa, desde que não extrapolem a prática costumeira da categoria profissional a que estão vinculados. Esse poder de comando do empregador lhe permite, inclusive, transferir o empregado a outro posto de trabalho, desde que isso não implique redução salarial ou seja uma medida injustificada (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 112-113).

No que concerne à jornada de trabalho, afirmaram os autores, a sua regulação se dava conforme o estabelecido no contrato individual ou coletivo de trabalho, ressalvados os limites impostos pela lei estatal. Entretanto, por ordem do empregador, o empregado pode ser obrigado a prorrogar a prestação de trabalho para além do limite legal, ou da jornada profissional regular. Essa obrigação é decorrente de acordo entre as partes. Contudo, à falta de acordo prévio, e em circunstâncias especiais, o empregado poderia ser obrigado a prorrogar sua jornada como decorrência do dever de fidelidade ao empregador (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 114). Esse excepcional poder patronal de direção e comando, que convencionou a doutrina denominar *jus*

*variandi*⁴⁷, permite ao empregador realizar certas alterações unilaterais do contrato de trabalho, conforme a necessidade objetiva⁴⁸ da empresa.

Para os autores, é possível atribuir ao empregado o dever de indenizar ao empregador pelos danos causados, nas hipóteses de falta de prestação ou prestação deficitária dos serviços, sempre que não houver circunstância justificável. Essa responsabilização pode, inclusive, ser imposta nos casos de negligência do empregado⁴⁹. O trabalhador que dá causa a tais situações incorre em “violação do dever de trabalho” (HUECK, NIPPERDEY, 1963, p. 116).

Nesses casos, o empregado deve ressarcir o dano ao empregador:

Segundo isso, o trabalhador deve ressarcir o dano nos casos de dolo e culpa grave, mas, em sentido contrário, nos de culpa leve ou negligência, o dano será compartilhado em proporções adequadas entre o trabalhador e o empregador. Nesta distribuição terão que ser consideradas todas as circunstâncias que estejam em conexão com a relação de trabalho e, especialmente, o grau de culpa e o índice de periculosidade que o trabalho realizado traga consigo por sua natureza, assim como o valor do salário, a posição do empregado na empresa, a importância do dano, a frequência de casos semelhantes, a realização de trabalhos perigosos durante anos sem ter incorrido em culpa, etc. [...] (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 117).⁵⁰

⁴⁷ Segundo Oliveira e Dorneles (2016, p. 217-219), o *jus variandi* é a faculdade patronal introduzir alterações unilaterais em aspectos circunstanciais do contrato de trabalho, de forma a melhor organizar a prestação de serviços e a empresa. Os limites do *jus variandi* encontram-se em aspectos extrínsecos (as normas e regras), intrínsecos (o próprio conteúdo do contrato individual), e subjetivos (condições inerentes aos sujeitos da relação de emprego). Tal faculdade patronal deve ser exercida em situações de real necessidade da empresa, portanto. No mesmo sentido, Hueck e Nipperdey afirmam que, por decorrência do *jus variandi*, o empregador pode “alterar os limites da prestação de trabalho” (1963, p. 113, nota de rodapé 4). Ramalho (2003, p. 149), em semelhante reflexão, reconhece que “o empregador pode unilateralmente introduzir alterações ao objecto do contrato de trabalho já na fase de execução”, como decorrência do *jus variandi*. Olea (1983, p. 267-268) afirmou ser o *jus variandi*, um poder atribuído ao empregador de forma a permitir a melhor modulação, organização e conformação da empresa e do trabalho prestado, de acordo com os melhores interesses patronais (OLEA, 1983, p. 263). Tal poder tem por limites a dignidade humana e uma real necessidade da empresa (OLEA, 1983, p. 267-268).

⁴⁸ Ramalho (2003, p. 145-148), afirma que o elemento organizacional do contrato de trabalho, isto é, a inserção do trabalhador na organização da empresa, permite o desenvolvimento de um princípio que ela denomina de “salvaguarda dos interesses da gestão”, o qual, na opinião da autora, é justificado pela variedade de institutos e regimes normativos que permitem ao empregador sobrepor seus interesses ao acordo negocial com o empregado. Como decorrência dessa possibilidade de alterações contratuais unilaterais em favor de uma das partes contratantes, nomeadamente, o empregador, resta impossibilitado o contrato de trabalho de ser compatibilizado com as máximas do direito privado comum, em especial com a regra *pacta sunt servanda*.

⁴⁹ Excecuavam-se os casos de negligência ou culpa leve do trabalhador, em especial nos tipos de prestação de “trabalho propício ao perigo”, cujo risco, inerente e decorrente da própria natureza do trabalho, deixa o trabalhador mais suscetível a equívocos mesmo quando empenhe sua atenção e atue de acordo com as normas de segurança. Nesses casos, bem como naqueles nos quais seja intensificado o perigo de acidentes (condução de veículos automotores, por exemplo), a imputação da responsabilidade exclusiva ao trabalhador será considerada excessiva e o empregador deverá partilhar a responsabilidade pelo dano com o empregado. Isso se deve ao fato de que é o empregador que utiliza a prestação de serviços do empregado para seu proveito e, em decorrência da ideia de fidelidade (empregado) e proteção (empregador) que permeia a relação de emprego (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 116-117).

⁵⁰ No original: “Según eso, el trabajador debe resarcir el daño en los casos de dolo y culpa grave, pero, en cambio, en los de culpa leve o negligencia, el daño se repartirá en proporciones adecuadas entre el trabajador y el empleador. en esta distribución hay que considerar todas las circunstancias que estén en conexión con la relación de trabajo y, especialmente, el grado de culpa y el índice de peligrosidad que el trabajo realizado lleve consigo por su naturaleza, así como la cuantía del salario, la posición del trabajador en la Empresa, la entidad del daño, la frecuencia de casos semejantes, la realización durante años de trabajos peligrosos sin haber incurrido en falta, etc” (tradução nossa).

Além do dever de prestação de trabalho, ao empregado impõem-se outros três deveres decorrentes do contrato de trabalho: a) o dever de obediência; b) o dever de fidelidade; c) o dever de abster-se de concorrência.

O dever de obediência é a contrapartida do poder de direção do empregador, e a medida da existência deste para o empregador é a medida da intensidade daquele para o empregado. Em geral, o dever de obediência se concretiza nas ordens emitidas pelo empregador concernentes à prestação de trabalho e conduta do empregado no âmbito da empresa. Contudo, é possível dizer que também recai sobre a postura do empregado em relação à sua adaptação, nos casos em que for acolhido na comunidade doméstica ou no lar do empregador. O poder de direção do empregador implica, portanto, dever de obediência do empregado, desde que as ordens patronais estejam em consonância com as exigências da prestação de trabalho, com os costumes normais da categoria profissional, e às necessidades empresariais locais. Excetua-se o dever de obediência quando as ordens patronais excedam as condições acima, imponham restrições desnecessárias à conduta do trabalhador, ou quando não diretamente relacionadas ao trabalho prestado e/ou às necessidades da empresa (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 119).

O dever de fidelidade é, por sua vez, o mais característico da concepção comunitário-pessoal da relação de emprego, pois estabelece uma obrigação pessoal e geral de lealdade do empregado em relação ao seu empregador. Para Hueck e Nipperdey, essa lealdade é recíproca e informa a relação de emprego como um todo. Afirmam os autores que “[...] Assim como o empregador está obrigado a proteger e guardar lealdade ao trabalhador, assim também existe para todo trabalhador um dever de fidelidade geral, determinante de sua conduta total no marco da relação de trabalho” (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 119-120).⁵¹ Camino (2004, p. 325, nota 389) afirma a pessoalidade como o elemento que “fixa os contornos individuais da fidúcia que informa o contrato de trabalho, pressupondo os deveres de obediência, boa-fé e lealdade”.

É na compreensão desse dever de fidelidade que se detalha o conteúdo e alcance preciso do dever de prestar trabalho, mas não somente, pois, tal fidelidade deve se estender à conduta do empregado que não esteja diretamente relacionada com a prestação de serviços. Hueck e Nipperdey chegam a afirmar que o trabalhador está obrigado “[...] a defender, da maneira mais conveniente, os interesses do empregador e de sua Empresa e a omitir-se de tudo o que possa prejudicar tais interesses” (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 120).⁵²

⁵¹ No original: “[...] Así como el empleador está obligado a proteger y guardar lealtad al trabajador, así también existe para todo trabajador un deber de fidelidad general, determinante de su conducta total en el marco de la relación de trabajo” (tradução nossa).

⁵² No original: “[...] a defender, del modo más conveniente, los intereses del empleador y de su empresa y a omitir todo lo que pueda perjudicar tales intereses” (tradução nossa).

Tal dever, além da obrigação negativa de impor obstáculos à realização dos interesses do patrão, também demanda atuação positiva do empregado, como, por exemplo, na obrigação de informar ao empregador sobre danos iminentes, especialmente quando tais danos estejam relacionados com o trabalho. Existe também uma obrigação obreira de informar sobre possíveis danos em situações não diretamente relacionadas com a prestação de serviços, ou afetas à conduta de outros trabalhadores, tais como furtos, fraudes, entre outros (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 120).

O dever de fidelidade experimentou uma certa ampliação na perspectiva legal alemã para abarcar o dever de sigilo e a proibição de aceitar propina. No primeiro caso, o empregado tem o dever de manter sigilo sobre as informações obtidas em função do contrato de trabalho. A proibição legal da época (conforme § 17 da UWG – *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*)⁵³ determinava a aplicação de penalidade⁵⁴ de prisão de até 05 (cinco) anos e multa ao empregado que intencionalmente divulgasse informação sigilosa, com o objetivo de favorecer concorrente ou prejudicar o titular desta. O dever de fidelidade, por sua vez, vai mais além da disposição legal ao proibir toda e qualquer revelação de segredos empresariais pelo empregado, mesmo aquelas decorrentes de negligência ou culpa do trabalhador. Em relação à proibição contra a aceitação de propina⁵⁵, a legislação alemã (conforme § 12 da UWG - *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*) determinava sanção ao empregado que aceitasse promessas de retribuição financeira ou presentes em troca de garantir vantagens à fornecedor ou cliente de seu patrão. Nesses casos, tratava-se de delito de concorrência, e tal dispositivo protegia não apenas o patrão, mas a concorrência leal. Contudo, o dever de fidelidade restava violado quando o empregado não agia primeiramente em defesa dos interesses do patrão, mas os de um fornecedor ou cliente. Em tais circunstâncias o empregado seria obrigado a indenizar ainda que o dano não se produzisse efetivamente, podendo ser demitido por justa causa por quebra da confiança do patrão (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 121).

⁵³ Revogado em 18 de abril de 2019, pela Lei que implementa a diretiva UE 2016/943 sobre a proteção de segredos comerciais contra aquisição, uso e divulgação ilegais, cujos efeitos iniciaram em 26 de abril de 2019.

⁵⁴ Evidência do dever de fidelidade geral no direito laboral brasileiro, encontra-se na alínea “g”, do artigo 482, da CLT que estabelece sanção de demissão por justa causa ao empregado que revelar segredo da empresa. Nesse caso, a lei não estipula a necessidade de dolo ou culpa da conduta obreira, mas, tão somente, o fato de revelar sigilo da empresa patronal.

⁵⁵ Reflexos desse dever obreiro na legislação nacional laboral são as alíneas “a” e “e” do artigo 482 da CLT. A primeira penaliza as condutas ilícitas ou ilegais do empregado, dentre elas, o recebimento de vantagens ilícitas em decorrência do contrato de trabalho. A segunda, por sua vez, estabelece punição para o empregado que não exercer com a máxima diligência as funções para as quais foi contratado. Ambas as situações refletem a necessidade de o empregado proteger os interesses de seu empregador, seja através da abstenção da prática de atos ilícitos ou ilegais, seja empenhando, diligentemente, suas aptidões e habilidades na obtenção dos interesses patronais.

Por fim, o terceiro dever do empregado decorrente do contrato de trabalho, na perspectiva da teoria comunitário pessoal, é o de abster-se de concorrência⁵⁶, que se manifesta tanto durante quanto após a vigência do contrato de trabalho.

Durante a vigência do contrato de trabalho, para o código comercial alemão, essa proibição se manifesta de forma diferente para os empregados das empresas comerciais (conforme §§ 60 e 76 do HGB – *Handelsgesetzbuch*) e para os demais empregados. Assim, é expressamente vedada a prática de atos de comércio ao empregado de empresa comercial sem a expressa autorização do seu patrão, sob pena de punição ou de o empregador poder exigir que os atos comerciais praticados pelo empregado em nome próprio, sejam considerados praticados em nome de seu patrão (conforme *Eintrittsrecht*, §61 do HGB - *Handelsgesetzbuch*). Para os demais empregados, inexistente um preceito específico, mas, tão somente, uma cláusula geral de não-concorrência, e cada caso deve ser analisado concretamente (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 122).

Não existia dispositivo legal que estabelecesse a proibição de concorrência nas hipóteses após a vigência do contrato de trabalho, mas era possível estabelecer um acordo entre as partes, desde que isso não impedisse o livre uso do direito ao exercício de uma profissão (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 122).

No caso brasileiro, Camino, exemplificativamente, elenca comportamentos que evidenciam a obrigação de lealdade do empregado que

[...] adverte seu empregador quanto à situações de risco no estabelecimento, de iminente dano aos equipamentos ou à matéria-prima, a fatos que possam vir em detrimento do bom nome da empresa ou da sua posição na concorrência e, inclusive, ao seu eventual despreparo técnico ou pessoal para se desincumbir de determinada tarefa. A imperícia, um dos elementos da culpa, pode configurar infração ao dever de lealdade se o empregado, sabedor de sua incapacidade para determinado serviço, deixa de manifestá-la ao empregador (CAMINO, 2004, p. 328).

É possível perceber, desta forma, a marcante implicação pessoal do trabalhador, no âmbito da relação de emprego, resultante de sua dependência e do dever de fidelidade ao empregador. O empregado ingressa na relação de emprego em situação de vulnerabilidade pessoal, e assim permanece durante o desenvolvimento do liame contratual laboral.

Como contrapartida ao dever do empregado de prestar trabalho, incumbia ao empregador a obrigação de retribuir financeiramente a atividade obreira, isto é, recai sobre o empregador a obrigação de pagar salário aos seus empregados. Essa era a principal obrigação patronal na opinião de Hueck e Nipperdey (1963, p. 125). O dever de retribuição patronal,

⁵⁶ No direito laboral brasileiro é possível identificar traços dessa faceta do dever de fidelidade geral na alínea “c” do artigo 482 da CLT, que estabelece sanção de demissão por justa causa ao empregado que conduzir negociação habitual sem a autorização do empregador ou que se configure como concorrência à empresa para qual trabalha.

estava intrinsecamente ligado à natureza do contrato de trabalho e poderia ser presumido, sempre que as circunstâncias demonstrassem tal fato. Era a regra geral, portanto. Segundo Camino (2004, p. 330), essa ainda pode ser considerada a principal obrigação patronal: a contraprestação financeira do trabalho prestado. Mesma posição defendem Oliveira e Dorneles (2016, p. 117).

Além da obrigação de pagar os salários, e demais verbas remuneratórias, em retribuição à prestação de serviços do empregado, cabe ao empregador o dever de proteção e de igualdade de tratamento. Tal dever não se entende restritivamente, mas sim, com a mesma amplitude do dever de fidelidade atribuído ao empregado. Para uma melhor compreensão deste alcance para a concepção comunitário-pessoal, transcreve-se lição dos autores a respeito do dever recíproco de lealdade:

Enquanto relação jurídica comunitário-pessoal, a relação de trabalho está dominada pelo princípio da lealdade recíproca. Assim como incumbe ao trabalhador um dever de fidelidade geral, de importância decisiva (ver § 20, II, supra) para sua conduta integral no marco da relação de trabalho, assim também tem o empregador um dever semelhante. Está o empregador obrigado, no marco da relação de trabalho, a advogar pelo trabalhador, a prestar-lhe proteção e assistência e a suprimir tudo aquilo que seja apto a causar-lhe algum prejuízo aos seus interesses. Sendo que o trabalhador depende pessoalmente do empregador, o dever de lealdade deste se reflete, em ampla medida, em uma proteção dirigida ao bem-estar do trabalhador; por esta razão tem sido designado, de forma abreviada, o conjunto de deveres do empregador, como dever de proteção, face ao dever de fidelidade do trabalhador [...] (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 156).⁵⁷

Do acima exposto, é possível perceber a intensidade da reciprocidade entre os deveres de empregado e empregador. Não é possível falar que um seja mais credor ou devedor que o outro. É essa a essência da concepção comunitário-pessoal da relação de emprego. Há verdadeira comunidade na relação de emprego de tal monta que, mesmo na presença de interesses supostamente contrapostos, estes interesses estão interligados a tal ponto que ambos – empregado e empregador – devem mover-se na direção do atingimento dos interesses do outro. Não há competição de interesses irrestrita, mas sim, conjugação deles, em que pese os benefícios econômicos para um e para outro apresentarem ampla diferença. Se o empregado deve lealdade ao empregador, este, na mesma intensidade, deve comportar-se de maneira a

⁵⁷ No original: “En cuanto relación comunitaria jurídico personal, la relación de trabajo está dominada por el principio de la lealtad recíproca. Así como al trabajador le incumbe un deber de fidelidad general, de importancia decisiva (vid. supra, § 20, II) para su conducta total en el marco de la relación de trabajo, así también tiene el empleador un deber semejante. está el empleador obligado, en el marco de la relación de trabajo, a abogar por el trabajador, a prestarle protección y asistencia y a suprimir todo aquello que sea apto para causarle algún perjuicio en sus intereses. Puesto que el trabajador depende personalmente del empleador, el deber de lealtad de éste se refleja, en amplia medida, en una protección dirigida al bienestar del trabajador; por esta razón se ha venido designando, en forma abreviada, el conjunto de los deberes del empleador, como deberes de protección, frente al deber de fidelidad del trabajador [...]” (tradução livre).

promover os interesses de seus empregados a ponto de não apenas de abster-se de impor perdas ou prejuízos, mas, na verdade, movimentar-se para garantir e concretizar o bem-estar de seus empregados.

Novamente, importa transcrever as palavras dos autores tedescos quanto à amplitude do dever de proteção e lealdade atribuído ao empregador:

[...] Isso não deve, no entanto, conferir a este dever um caráter fundamentalmente diferente do dever de fidelidade do trabalhador, ou a limitar o dever do empregador à proteção no sentido estrito, mas que o dever de lealdade do empregador tem o mesmo caráter omnicompreensivo que o do trabalhador; por isso, o dever do empregador de designa, com maior rigor, como dever de lealdade⁵⁸ e proteção (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 156-157).⁵⁹

Percebe-se, portanto, que os deveres patronais relacionais (lealdade e proteção ou assistência) e obreiros (fidelidade e obediência) assumem especial preponderância na tarefa de compreender a natureza jurídica da relação de emprego na concepção comunitário-pessoal, de tal modo que os deveres de natureza patrimonial obrigacional - a prestação de trabalho, no caso do empregado, e a remuneração pecuniária dos serviços entregues, no que concerne ao empregador - tradicionalmente aceitos como deveres principais decorrentes da relação de emprego, tenham sua importância diminuída. Isso se deve ao fato de que, para a teoria comunitário-pessoal, a relação de emprego só faz sentido se concebida como uma relação contratual que promove uma conjunção de esforços concertados para a consecução de interesses mais amplos que os individuais de empregador e empregado.

É o dever de lealdade recíproca na relação de emprego, de acordo com a concepção comunitário-pessoal, que tem o condão de caracterizar e determinar o conteúdo dos demais deveres laborais de ambas as partes, empregado e empregador, e de detalhar tais deveres. Para os autores, o dever de lealdade recíproca funciona para a relação de emprego, do mesmo modo que o dever geral de boa-fé⁶⁰ atua no âmbito das relações jurídicas como um todo (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 157).

⁵⁸ O termo alemão utilizado é *Treue*, que pode ser traduzido, indistintamente, por fidelidade ou por lealdade.

⁵⁹ No original: “[...] Esto no debe, sin embargo, llevar a conferir a tal deber un carácter fundamentalmente diferente del deber de fidelidad del trabajador, o a limitar el deber del empleador a la protección en sentido estricto, sino que el deber de lealtad del empleador tiene el mismo carácter omnicompreensivo que el del trabajador; por ello, el deber del empleador se designa, con mayor rigor, como deber de lealtad y protección” (tradução nossa).

⁶⁰ Dessa forma, é possível afirmar que o dever geral de boa-fé, como princípio geral de direito – matriz ética aplicável a qualquer relação humana – é também aplicável ao direito do trabalho e, portanto, corrobora com a afirmação da teoria comunitário-pessoal enquanto possível explicitação da natureza jurídica da relação de emprego. O dever de boa-fé aplicado ao contrato de trabalho, será abordado amiúde no item 1.6.3. da presente pesquisa.

Vejam-se as afirmações de Hueck e Nipperdey sobre a interpretação extensiva do dever de lealdade recíproca que, a exemplo do dever geral de boa-fé, que não deveria limitar-se ao que previa o direito positivo:

[...] Mas assim como a boa-fé não se limita a esta função, prevista expressamente na lei, sendo que seu significado é muito mais amplo e constitui o fundamento de outros deveres resultantes para o devedor e para o credor, tais como deveres de proteção e tutela, deveres de colaboração, de aviso, de facilitar informes, de pedir informes, etc., o mesmo cabe dizer em relação aos deveres de lealdade e de proteção do empregador. O fundamento legal deste dever pode ser encontrado também no § 242 do BGB, se se percebe que o que a boa-fé exige, no marco da relação jurídica, pode ser muito distinto segundo a natureza desta, e que as exigências impostas são tanto maiores quanto mais rigorosas forem as relações entre os participantes, pelo que obtêm, no que concerne às relações jurídicas comunitário pessoais, um alcance particularmente considerável, que podemos designar com a expressão especial de “dever de lealdade” (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 157).⁶¹

É possível afirmar, portanto, que a amplitude do dever de lealdade recíproca pode, e deve, extrapolar o disposto no ordenamento jurídico positivo, se a natureza específica da relação assim o requerer. Nesse contexto, a teoria comunitário-pessoal da relação de emprego pode ser afirmada como base para o surgimento de outros deveres patronais ou obreiros, em conformidade com o desenvolvimento concreto da relação jurídico laboral entre as partes. Em outras palavras, a existência de um dever patronal de proteção e assistência, decorrente da constituição de uma relação de emprego, pode ensejar o surgimento de outros deveres que não estejam previamente consignados em dispositivo legal, e isso se deve à própria natureza da relação jurídica em si.

Afirma-se que a acepção comunitário-pessoal da relação de emprego, fundamentada no binômio fidelidade-assistência, apresenta significado para além da mera obediência na prestação de serviços em contrapartida do dever de cuidado e proteção. Tal noção pode ser entendida como a base da gênese de novos direitos ou deveres laborais, tais como a obrigação patronal de promover a educação da pessoa trabalhadora, o que se pretende confirmar ao final da pesquisa.⁶²

⁶¹ No original: “[...] Pero así como la buena fe no se limita a esta función, prevista expresamente en la ley, sino que su significado es mucho más amplio y constituye el fundamento de otros deberes resultantes para el deudor y para el acreedor, tales como deberes de protección y tutela, deberes de colaboración, de aviso, de facilitar informes, de pedir informes, etc., lo mismo cabe decir con relación a los deberes de lealtad y protección del empleador. El fundamento legal de este deber puede encontrarse también en el § 242 del BGB, si se percibe que lo que la buena fe exige, en el marco de una relación jurídica, puede ser muy distinto según la naturaleza de ésta, y que las exigencias impuestas son tanto más grandes cuanto más estrictas son las relaciones de los participantes, por lo que obtienen, en el supuesto de relaciones comunitarias jurídico personales, un alcance particularmente considerable, que podemos designar con la expresión especial de “deber de lealtad” (tradução nossa).

⁶² No próximo capítulo, analisar-se-ão os dispositivos normativos internacionais e nacionais concernentes ao direito à educação da pessoa trabalhadora. A título ilustrativo, no momento, faz-se referência à Consolidação das Leis do Trabalho brasileira – CLT, em seus artigos 427 (obrigação patronal de conceder o tempo necessário para frequência às aulas, quando empregar menores), 428 à 433 (dispõem sobre o contrato de aprendizagem, através do qual podem ser contratadas pessoas com a específica finalidade de formação profissional), e o 458, II (que

Os novos deveres patronais podem, por conseguinte, surgir em decorrência do dever de proteção e só posteriormente consubstanciar-se em dispositivo normativo. Como exemplo de deveres patronais surgidos do dever de assistência, sem que tenham sido previamente legislados, pode-se citar o direito do trabalhador às férias, que, no contexto alemão, nasce na discricionariedade do empregador e, ao longo do tempo, vai assumindo contornos contratuais, para, só após um processo que durou décadas, tornar-se dispositivo normativo e, como resultado, juridicamente exigível. Nesse caso, o direito do empregado às férias nasceu como mera liberalidade patronal, embora fundado no princípio protetivo, e foi tomando a forma de direito consuetudinário, para, ao cabo do passar dos anos, assumir a forma de direito obreiro juridicamente exigível (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 158-159).

A condição de cláusula geral do dever patronal de proteção, portanto, tem o condão de fazer nascer para o empregador outros deveres específicos, que se consubstanciam em direitos para os empregados, e que partilham a mesma origem do direito às férias, tais como o dever de proteger o patrimônio empregado no âmbito da empresa, o dever de obedecer às normas públicas dirigidas à proteção dos trabalhadores, e o dever de observar os preceitos jurídicos em matéria de seguridade social. Todos estes deveres, no caso alemão, nasceram do dever geral de proteção e só depois foram assumindo o caráter de obrigação patronal normativa (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 161-164).

Ainda como resultado desse dever de lealdade recíproca, pode-se afirmar o dever patronal de ocupação do empregado. O empregado teria, portanto, direito de ser colocado para trabalhar como decorrência direta do contrato de trabalho. Esse direito foi pivô de controvérsia, mas, à luz da concepção comunitário-pessoal da relação de emprego, assume contornos de obrigação patronal. A esse respeito, assim manifestaram-se Hueck e Nipperdey:

[...] Se a relação de trabalho representa uma relação jurídica comunitário pessoal, baseada na lealdade recíproca; se o empregador deve ver na pessoa do trabalhador um colaborador com iguais direitos, e deve valorizá-lo como homem e pessoa, está, é claro, obrigado a considerar os interesses do trabalhador e deve por isso ocupá-lo quando, e na medida, que exista um interesse fundamentado material ou ideal do trabalhador à ocupação efetiva [...] (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 168).⁶³

atribui natureza indenizatória às parcelas pelo empregador à título de educação em estabelecimento de ensino, aí inclusas as despesas com livros, matrícula, mensalidades e materiais didáticos em geral). Tais dispositivos normativos evidenciam a preocupação do legislador com a educação da pessoa trabalhadora.

⁶³ No original: “[...] Si la relación de trabajo representa una relación comunitaria jurídico personal, basada en la lealtad recíproca; si el empleador ha de ver en la persona del trabajador al colaborador con iguales derechos, y debe valorarle como hombre y persona, viene, desde luego, obligado entonces a considerar los intereses del trabajador y debe por ello ocuparle cuando, y en cuanto, exista un interés material o ideal fundado del trabajador a la ocupación efectiva [...]” (tradução nossa).

Mais uma vez, afirma-se a existência de um direito do trabalhador - ou de um dever patronal - como decorrência do dever geral de lealdade, a despeito da existência ou não de prescrição legal prévia. Nesse caso, o direito do empregado à ocupação efetiva surge como efeito direto do dever de lealdade patronal.⁶⁴

Apreciada a perspectiva singular da aceção comunitário-pessoal, passa-se ao desfile das principais críticas apresentadas contra tal teoria, em especial as produzidas por Antonio Menezes Cordeiro (1982), pelo detalhamento e atenção às minúcias, e as aduzidas por Maria do Rosário Palma Ramalho (2003) pela proposta alternativa apresentada, a qual não nega os elementos principais: a pessoalidade e o componente comunitário (denominado “organizacional” pela autora).

2.6.2 Críticas à teoria comunitário-pessoal

A concepção comunitário-pessoal nasceu, conforme anteriormente dito, na Alemanha na década de 1930, e foi tomando corpo e influenciando outros ordenamentos jurídicos, tais como o português. Essa concepção vicejou até a década de 1970 quando começou a sofrer fortes críticas entre doutrinadores alemães, e, por consequência, portugueses, encontrando, dentre os últimos, o seu principal opositor em Antonio Menezes Cordeiro (1982). Seguem-se os argumentos contrários à concepção comunitário-pessoal apresentados por Cordeiro, embasado em extensa doutrina laboral alemã.

O autor lusitano reconhece a validade e a importância da concepção comunitário-pessoal, fundada nos deveres de lealdade e assistência, para a evolução da noção de autonomia dogmática do direito do trabalho, ao ponto de afirmar que “[...] além de permitir uma diferenciação clara em relação ao Direito da Obrigações, ela foi a base de importantes consequências a nível de regime, propiciando e justificando as traves mestras do sistema jurídico-laboral” (CORDEIRO, 1982, p. 103).

Os deveres de lealdade recíproca ofereceram as bases para a construção teórica que delinearam os contornos do direito do trabalho contemporâneo: a subordinação jurídica e a vulnerabilidade do trabalhador, bem como o dever de proteção e o poder disciplinar do empregador. Tais elementos permitem uma clara distinção do direito laboral de suas origens

⁶⁴ Camino (2004, p. 334), afirma uma a obrigação negativa patronal, de forma a evitar “a atitude maliciosa do empregador, de negar trabalho ou restringir o acesso ao trabalho, reduzindo a produção quando o salário do empregado dela depende”. Segundo Oliveira e Dorneles (2016, p. 118), o empregador tem um dever de disponibilizar trabalho ao empregado devendo, portanto, fornecer sem ônus os meios e instrumentos necessários, da mesma forma que não deve manter o empregado ocioso indevidamente, enquanto perdurar o contrato de trabalho.

civilistas obrigacionais clássicas. Não é possível reconduzir o direito do trabalho a uma natureza meramente privada e fundada na igualdade, ainda que formal, entre as partes. Essa é uma proeza dos deveres de lealdade recíproca: a separação definitiva entre direito laboral e direito civil.

No ponto, importa ressaltar a principal causa de rompimento justificado do contrato laboral no Brasil, conforme preconiza a alínea “a”⁶⁵, do art. 482, da CLT: o ato de improbidade. Dito comportamento, para a legislação laboral nacional, significa atuação desonesta, desleal ou criminosa, evidenciando, desta forma, a relevância atribuída à conduta leal à qual está obrigado o empregado no desenvolvimento do contrato de trabalho.

Em que pese a relevância reconhecida da concepção comunitário-pessoal, Cordeiro questionou sua validade científica, e listou uma série de argumentos críticos dirigidos aos seus pressupostos. O primeiro questionamento assenta-se no uso político dessa concepção, e por isso mesmo, impede a aceitação por aqueles que reconhecem a existência da luta de classes. Para estes, a simples afirmação da relação de emprego como comunitária é incompatível com a existência de interesses econômicos contrapostos. Outro aspecto que fragiliza, na opinião de Cordeiro, a concepção comunitário-pessoal, é a ausência de “uma fórmula técnico-jurídica suficientemente satisfatória de a expressar” (CORDEIRO, 1982, p. 111).

A dificuldade em conceber a relação de emprego como comunitária, em decorrência da contraposição de interesses, e, por consequência, a afirmação do caráter secundário dos elementos comunitários do contrato de trabalho, é partilhada por Ramalho (2003, p. 136), que aduz a permanente existência de conflitos no mundo do trabalho como traço marcante de suas relações, e ressalta que os interesses de empregado (melhor remuneração) e empregador (maximização da lucratividade) são, e sempre serão, orientados ao proveito próprio, sendo, portanto, sempre diversas e totalmente opostas as pretensões dos contratantes laborais. Para Ramalho (2003, p. 137), a conflitividade inerente às relações juslaborais pode até conter certo grau de comunhão de interesses, mas tal confluência nunca assumirá função principal, permanecendo, sempre, na esfera secundária. Afirma:

Forçoso é por isso concluir que, mesmo admitindo algum interessamento de cada uma das partes pelos objectivos da outra (por exemplo, o interesse do trabalhador na saúde financeira da sua empresa ou o interesse do empregador em que o trabalhador se actualize em termos profissionais ou melhor sua formação académica), qualquer componente comunitária no vínculo laboral será sempre secundária em relação aos interesses principais das partes, que, esses, sim, estão em directa e vincada oposição (RAMALHO, 2003, p. 137).

⁶⁵ “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade;” (BRASIL, 1943).

O segundo feixe de argumentos contrapostos radica-se na afirmação que para ser reconhecida como verdadeiramente comunitária, uma relação jurídica deveria apresentar: a) co-titularidade de direitos; b) comunhão de interesses; ou, c) uma comunidade sociológica. Nenhuma das três condições é encontrada na relação de emprego, segundo o autor. Em relação à co-titularidade de direitos, afirma que ainda que fosse possível falar em interesses não contrapostos, não é possível enxergar uma partilha de direitos nessa relação laboral. No que concerne à comunhão de interesses, entende que é factível vislumbrar alguns pontos de contato entre os interesses entre patrão e empregado, mas que tal interação não é capaz de reconhecer nessa relação uma comunidade efetiva. A identidade de interesse ocorre, para o autor, em plano distinto da relação laboral específica. Por fim, nem sob a ótica sociológica é possível enxergar uma comunidade na relação laboral, dado que lhe faltam “interesse comum, vontade única, fim unitário”, afirma o doutrinador lusitano com veemência (CORDEIRO, 1982, p. 113-116).

Como fundamento de suas alegações, Cordeiro aduz que, sob a perspectiva histórica, configura-se “falaciosa a via de fundar uma dogmática laboral em uma alegada comunidade empregador-trabalhador” (CORDEIRO, 1982, p. 115). Dita afirmação funda-se na compreensão que a permanente existência de conflitos entre os partícipes da relação laboral, além de impulsionar a evolução das relações laborais na direção da necessidade de proteger o contratante mais frágil, é o que deu causa ao surgimento da legislação específica que foi gradativamente afastando o direito do trabalho do direito civil, e, por isso mesmo, depõe contra a concepção comunitário-pessoal, rendendo-lhe a condição de inviável (CORDEIRO, 1982, p. 115).

Ramalho, por sua vez, afirma que o ordenamento jurídico português reconhece essa conflitividade imanente ao mundo do trabalho quando atribui poderes às organizações sindicais e às comissões de trabalhadores, bem como ao consagrar a greve como direito fundamental dos trabalhadores e proíbe o *lock-out*⁶⁶ (RAMALHO, 2003, p. 137).

A autora reconhece a possibilidade de existirem alguns pontos de conexão entre os interesses de empregado e empregador, como, por exemplo, o “interesse do trabalhador na

⁶⁶A Constituição da República Portuguesa dispõe:

“Artigo 57.º

Direito à greve e proibição do *lock-out*

1. É garantido o direito à greve.

2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito.

3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

4. É proibido o *lock-out*.” (PORTUGAL, 2005).

saúde financeira da empresa ou o interesse do empregador em que o trabalhador se actualize em termos profissionais ou melhore sua formação académica”, mas que tais conexões são secundárias em relação aos interesses “principais das partes, que, esses, sim, estão em directa e vincada oposição” (RAMALHO, 2003, p. 137).

O terceiro eixo crítico dirigido à acepção comunitarista, diz respeito ao uso da expressão “pessoal”, questionando, portanto, a pessoalidade da relação de emprego. Tal oposição centra sua argumentação na ambiguidade da referida expressão. O autor lusitano afirma que o uso do mencionado vocábulo, em direito civil, só deve ser adotado quando a intenção for a de fazer um marcante contraponto com a perspectiva de um direito real. Para ele, “pessoal” pode assumir contornos de: a) relação obrigacional; b) relação não patrimonial; c) relação específica entre duas pessoas; e, d) uma situação de personalidade, resultando o seu uso, portanto, em ampla ambiguidade (CORDEIRO, 1982, p. 116).

Para o autor, a expressão “pessoal”, quando utilizada em matéria de direito civil, relaciona-se com direitos creditícios em sentido antagônico à noção de direitos reais, que recaem sobre objetos, coisas. Como o trabalho humano não pode ser objetificado ao ponto de transladar-se ao universo das coisas, por conseguinte não consegue assumir feições corpóreas de modo a integrar-se no regime do direito real, e, como resultado, está mais bem alocado no escopo do direito obrigacional. Contudo, afirma o autor, os adeptos do uso da expressão “pessoal” para o direito laboral, o fazem na tentativa de contrapor a perspectiva obrigacional, restando, por isso mesmo, excluída dita noção (CORDEIRO, 1982, p. 117).

Ramalho, por sua vez, critica a pessoalidade da teoria comunitário-pessoal sob duas perspectivas: a) a proeminência da patrimonialidade das relações de trabalho, comprovada pela marcante preocupação da legislação portuguesa com a proteção ao salário e à remuneração e; b) a massificação das relações laborais, que acarreta anonimato e aumenta a distância entre empregado e empregador. Por outro lado, a autora reconhece que a “repatrimonialização do vínculo de trabalho crítica não significa a obnubilação da sua componente pessoal” (RAMALHO, 2003, p. 138), dado que a pessoalidade é comum a outros contratos obrigacionais cuja variação seria apenas de intensidade. A pessoalidade na relação de emprego, portanto, não poderia ser utilizada como característica distintiva do contrato de trabalho, dada a sua atuação em outros negócios civis.

Com relação à compreensão de “pessoal” no sentido de não patrimonial, Cordeiro entende que tal uso é “insólito” e que a simples existência do salário, por si, já é suficiente para afastar tal utilização, pois, atesta “à saciedade, a ideia de economicidade, de avaliação

pecuniária, de patrimônio” e, por isso mesmo, não condiz com a noção de “não patrimonial” (CORDEIRO, 1982, p. 118).

Já no que concerne à designação da existência de relações específicas entre duas pessoas, o vocábulo “pessoal” seria utilizado para ressaltar a especialidade da relação entre empregado e empregador, de forma a singularizar as prestações devidas e ligadas às características pessoais de cada um. Contudo, afirma-se, tais prestações singulares existem no escopo do direito civil, e seria melhor designá-las tecnicamente de “prestações não fungíveis”. Os laboristas, então, reconheceriam na relação de emprego a existência de uma confiança mútua que acarretaria efeitos incompatíveis com uma relação obrigacional comum, justificando, para eles, a existência dos deveres de lealdade e assistência. O óbice à essa concepção, diz o autor, reside na massificação das relações de emprego e a natureza coletiva da empresa empregadora, bem como na natureza massificada das relações de direito coletivo laboral (CORDEIRO, 1982, p. 118-119).

Continuando a lista de argumentos em oposição à teoria comunitário-pessoal, Cordeiro (1982, p. 120) aduz a impossibilidade de acatar o fato da incorporação do empregado à empresa como causa ao surgimento da relação de emprego e afirmando a melhor adequação da concepção contratual à situação juslaboral. Contudo, reconhece o autor (CORDEIRO, 1982, p. 121-122) razões para uma possível melhor adequação da concepção contratual, sob o viés comunitarista, se enfatizar-se que o contrato não está limitado às relações de troca patrimonial, ou se elencarem-se quatro razões pelas quais a contratualidade é mais adequada que a incorporação para explicar o surgimento da relação de emprego: a) a ordem privada está mais ajustada à teoria contratual, mesmo nas relações de família; b) a teoria do contrato coadunava-se melhor com a visão social da época, em contraste com a investida anti-individualista da década de 1930; c) a maior possibilidade de produção de efeitos socialmente inconvenientes decorrentes da incorporação, a exemplo de plúrimas situações de dúvida e arbítrio, o que não ocorreria numa situação contratual; e, d) a teoria da incorporação seria útil apenas para dirimir questões relativas à nulidade e impugnação do contrato de trabalho, ao passo que uma concepção contratual não impediria explicar o fenômeno. Conclui Cordeiro (1982, p. 112) que a teoria da incorporação, por carecer de base legal, e, após despida do apoio teórico oferecido pela teoria comunitário-pessoal, foi totalmente superada. Concluiu por reputá-la insuficiente até mesmo para explicar as relações contratuais de fato que permeiam as situações laborais, e afirmou, categoricamente, que “a situação jurídica laboral emerge dum contrato.” (CORDEIRO, 1982, p. 122).

O nascimento da relação laboral é resultante de um contrato, afirma Ramalho (2003, p. 139), em especial pelo papel que este desempenha para a garantia da liberdade do trabalhador de vincular-se à relação jurídica laboral e tomar sobre si o jugo da subordinação jurídica. Para a autora, o ordenamento jurídico lusitano deixa explícita essa gênese contratual da relação de emprego ao individualizar o contrato de trabalho na lei, e por diminuir a amplitude negocial pela função integradora do contrato pelas leis civis em matéria dos pressupostos objetivos e subjetivos deste mesmo contrato laboral, bem como ao final, pela determinação dos deveres de cada uma das partes na formação e desenvolvimento do vínculo (RAMALHO, 2003, p. 139).

O próximo alvo das críticas à concepção comunitário-pessoal é o próprio conteúdo do dever geral de lealdade e assistência. Em decorrência da indeterminação de seu conteúdo que o dever de assistência foi gradativamente despido de alguns de seus aspectos, tais como o dever de pagar salários mesmo na ausência de prestação de serviços, o dever de conceder de férias, o dever de proteger a vida, saúde e patrimônio dos empregados. Tais obrigações passaram, paulatinamente, à condição de deveres autônomos. Da mesma forma, os deveres de proteção e assistência à doença e à velhice, bem como algumas obrigações relativas às condições de trabalho, foram assumindo características para além do direito do trabalho, os primeiros no direito social e as últimas no direito das condições de trabalho, segundo o autor (CORDEIRO, 1982, p. 123). Como solução ao problema de alocação das prestações devidas ao trabalhador, mas distintas do salário estritamente considerado, propôs o autor a ampliação do conceito de remuneração para incluir as demais vantagens econômicas, dado que a origem de todas as prestações patrimoniais devidas pelo patrão reside na prestação de trabalho em si (CORDEIRO, 1982, p. 123). Para Cordeiro:

[...] A consideração da relação de trabalho como intercâmbio patrimonial entre trabalho e salário permite uma clarificação dessa problemática: a justificação económica e jurídica de quaisquer prestações patrimoniais devidas ao trabalhador está na prestação de trabalho a cargo deste e não no dever de assistência autónomo. Isso é ainda verdade quando, por qualquer razão considerada justificada, haja interrupção na laboração. O conceito de remuneração deve ser devidamente ampliado e precisado por forma a corresponder a esta realidade ditada pela natureza das coisas (CORDEIRO, 1982, p.124).

Por fim, as críticas lançadas por Cordeiro (1982) culminam por descaracterizar o dever de lealdade tão caro à acepção comunitário-pessoal da relação de trabalho. Afirma o autor que o dever de lealdade deve ser abandonado em favor do dever de obediência em decorrência da massificação e anonimato das relações laborais. Propõe que se for para falar em dever de lealdade, que o seja em relação ao contrato, e explicita que essa lealdade ao contrato deve ser entendida como “a exigência de cumprimento das obrigações assumidas: nada tem a ver com a lealdade reivindicada pela dogmática juslaboral clássica” (CORDEIRO, 1982, p. 126). Sendo

o dever de lealdade esquecido, deverá assumir o seu lugar a situação de dependência do empregado.

No tocante ao dever de lealdade, Ramalho afirma que não “significa qualquer sujeição pessoal do trabalhador ao empregador (que seria incompatível com a natureza privada do vínculo) mas se reporta ao contrato e às respectivas prestações, para querer dizer que não há um dever de lealdade pessoal propriamente dito no contrato de trabalho, mas que o empregado vincula-se ao cumprimento do contrato no qual assentiu, propondo que esses deveres de cumprimento das cláusulas contratuais deveriam estar posicionados em um dever geral de boa-fé, fato que retiraria do dever de lealdade qualquer característica de singularidade na relação de emprego (RAMALHO, 2003, p. 141).

Para Ramalho, está devidamente afastada a concepção comunitário-pessoal do vínculo de emprego, como resultado da recondução do contrato de trabalho ao eixo obrigacional. Contudo, isso só pode ser aceito, se, nas palavras da autora, “se comprovar a irrelevância dos elementos da personalidade e de comunidade ou a sua redutibilidade ao nexos patrimonial do contrato”, o que deve ser feito a partir do ordenamento jurídico que é “instância última de validação de qualquer construção juscientífica” (RAMALHO, 2003, p. 142).

Nesse sentido, a própria autora reconhece que o sistema normativo português não é capaz de rechaçar os elementos da personalidade e de comunidade, dado que subsistem vários indícios de sua relevância nos dispositivos legais, sendo, portanto, impossível a recondução do contrato de trabalho aos parâmetros do direito civil, de forma a posicioná-lo, inequivocamente, no âmbito da “moldura típica dos contratos obrigacionais” (RAMALHO, 2003, p. 142).

2.6.3 A atualidade dos elementos comunitários e pessoais da relação de emprego

As principais críticas dirigidas aos elementos de conotação comunitária da relação de emprego, como visto, centram-se: a) no uso político da aceção comunitário-pessoal; b) na permanente existência de conflitos na relação empregado-empregador; c) no caráter pessoal da prestação de serviços do empregado, e; d) na massificação das relações de trabalho e a perda de significado do dever de lealdade. Entende-se, contudo, ser possível conciliar a dogmática laboral com a perspectiva comunitário-pessoal da relação de emprego, conforme demonstrar-se-á a seguir.

Inicialmente, cumpre destacar que o uso político (a aceitação da existência de uma luta de classes entre o trabalho e o capital), e a conseqüente persistência de conflitos entre empregados e empregadores, afirma-se, não têm o condão de descaracterizar uma relação comunitária no sentido lato, dado que toda e qualquer comunidade carrega em seu bojo uma

conflitividade imanente à natureza da diversidade humana. A existência de conflitos entre duas classes envolvidas, por si só, não deve ser capaz de eliminar a natureza comunitária da relação de emprego, dado que ainda persistem traços comunitários e interesses em comum. Isto é, em que pese a verificação de divergentes interesses, é possível identificar, também, interesses convergentes na relação de emprego. Existem também interesses partilhados relevantes.

Neste sentido, atente-se a respeito da permanente existência de conflitos nas relações de trabalho, para uma das principais funções do Direito do Trabalho: a pacificação social. O Direito do trabalho surge como ferramenta jurídica para garantir a harmonia social entre os atores do sistema produtivo, assim como garantir a redistribuição da renda. Para Krotoschin (1968, p. 9), o objeto do Direito do Trabalho não consistia apenas na garantia do “direito a viver” do empregado, ou na sua proteção, mas tende à construção e organização de um direito que “garanta a colaboração de todos os que intervêm no trabalho”. Essa colaboração, para o autor, baseia-se na coexistência entre as partes. Assim manifestou-se Krotoschin:

Naturalmente, então, que a colaboração, baseada na *coexistência*, tem como *condição meramente preliminar* a garantia da *existência* de cada grupo (principalmente, do grupo trabalhador) e a possibilidade de seu desenvolvimento.

Dessa maneira, o direito do trabalho também está intimamente ligado à economia política e a seus ensinamentos. Entre o direito do trabalho ("justiça social") - como um ramo da política social - e o equilíbrio econômico (e desenvolvimento), existe uma interdependência que busca contemplar um sem o outro (KROTOSCHIN, 1968, p. 9, grifo do autor).⁶⁷

Novamente, apresentam-se relevantes os ensinamentos de Krotoschin indicando a busca constante do Direito do Trabalho pela pacificação social e promoção da colaboração entre os atores do arranjo produtivo:

Mas esse não é o objetivo final do direito do trabalho, foi realizada a transição de um direito de luta para um direito de coexistência (com o "capital", privado ou público, ou pelo menos com a "gestão"). Isso certamente não significa o desaparecimento ou a ocultação dos interesses reais opostos. Significa apenas que o direito de luta, de sentido unilateral, finalmente colocará as duas partes em pé de igualdade substancial para "lutar pelo direito" juntos. Em outras palavras: o direito do trabalho não teve e não pode ter como objetivo final uma ordenação transitória, cujo fim último deveria ser eliminar um "adversário", mas como direito (não como política) deve aspirar, e aspira, a um estado de coisas que, com base em uma crescente colaboração e participação, tende a transformar todas as relações de trabalho em uma ordem de paz (sempre melhorável), qualquer que seja o regime político-econômico dominante (KROTOSCHIN, 1968, p. 11).⁶⁸

⁶⁷ No original: “Va de suyo, entonces, que la colaboración, que se basa sobre la coexistencia, tiene como condición meramente preliminar la garantía de la existencia de cada grupo (particularmente, del grupo trabajador) y la posibilidad de su desarrollo.

De este modo, el derecho del trabajo se vincula también estrechamente con la economía política y sus enseñanzas. Entre el derecho del trabajo ("justicia social") - como rama de la política social - y el equilibrio (y desarrollo) económico hay una interdependencia que impide contemplar el uno sin el otro” (tradução nossa).

⁶⁸ No original: “Pero esto no es la finalidad última del derecho del trabajo, se fue realizando la transición de un derecho de lucha hacia un derecho de convivencia (con “el capital”, privado o público, o al menos con la

Seguiu Krotoschin (1993, p. 12-14), para afirmar que as normas e os princípios laborais possuem natureza e interesse social, em especial na seara constitucional, e servem para determinar a validade e aplicação do direito do trabalho, de modo que, por vezes, faz-se necessário “harmonizar direitos e garantias que poderiam estar ou aparecer em conflito no caso concreto (como, por exemplo, o direito à greve e o princípio da inviolabilidade da propriedade)” (KROTOSCHIN, 1993, p. 14). Contudo, reconheceu o autor que “na realidade, ambos direitos não são contraditórios; podem entrar em conflito só por determinadas formas de exercer o direito de greve” (KROTOSCHIN, 1993, p. 14, nota 16).

Pode-se citar, como exemplo da necessidade de colaboração entre empregados e empregadores, o disposto nos artigos 19 e 20, da Convenção 155 da OIT, de 1981, a qual trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores:

Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
- f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Art. 20 — A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção (OIT, 1981).

"dirección"). Ello no significa ciertamente desaparición o encubrimiento de intereses reales opuestos. Sólo significa que el derecho de lucha, de sentido unilateral, colocará finalmente a las dos partes en un pie de igualdad sustancial para "luchar por el derecho" en conjunto. Con otras palabras: el derecho del trabajo no tuvo ni puede tener como fin último una ordenación transitoria, a cuyo fin habría que estar a la eliminación de un "adversario", sino que como derecho (no como política) ha e aspirar, y aspira, a un estado de cosas que sobre la base de una creciente colaboración y participación tiende a convertir en orden de paz (siempre mejorable) al conjunto de las relaciones laborales, cualquiera que fuera el régimen político-económico dominante” (tradução nossa).

Ao tratar da obrigação estatal de promover uma política adequada de segurança e saúde dos trabalhadores, a Convenção 155 da OIT deixa evidente a necessidade de íntima colaboração entre empregados e empregadores, no que concerne ao cumprimento de suas obrigações nessa seara. Vê-se, também, a necessidade de cooperação entre os trabalhadores e o empregador para a garantia da efetividade das medidas de proteção à saúde e à segurança (realização das obrigações do empregador), e, da mesma forma, se impõe a necessidade de cooperarem as partes no que concerne ao exame “de todos os aspectos da segurança e saúde” podendo, inclusive, “em comum acordo” recorrerem “a conselheiros técnicos alheios à empresa” (OIT, 1981). O art. 20, da Convenção 155, explicita a relevância da cooperação entre patrões e trabalhadores, ao afirmar que esta “deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo” com relação à aplicação do plano de segurança e saúde dos trabalhadores.

Aspecto relevante a respeito da compreensão de empresa enquanto comunidade relaciona-se aos interesses que podem ser partilhados entre empregado e empregador. A principal crítica nesse ponto afirma que a relação de trabalho está permanentemente marcada pela conflitividade dos interesses entre as partes. É impossível negar a existência de interesses contrapostos na interação entre capital e trabalho, em especial aqueles de natureza econômica. Porém, a natureza da relação de emprego não pode ser reduzida à mera troca obrigacional patrimonial. O trabalho é um fato social cujas implicações suplantam, em muito, aspectos meramente patrimoniais, em especial o trabalho subordinado.⁶⁹

Para Krotoschin (1993, p. 64), a aceitação da empresa (local de desenvolvimento das relações de trabalho) como instituição depende do reconhecimento da sua realidade sociológica e antropológica. De modo que:

[...] Partindo do ponto de vista de que toda instituição, na acepção mais ampla da palavra, é instrumento para satisfazer necessidades humanas, a empresa cumpre com esta finalidade quando – contrariamente ao conceito “transpessoal” que se relaciona mais intimamente com dita teoria – é concebida em sua função antropocêntrica, quer dizer, dirigida para o mais perfeito cumprimento dos desígnios humanos, realizáveis unicamente mediante a união de meios de distintas índoles, porém pessoais em primeiro plano. Entendendo-se assim a referida teoria, ela pode ser fecunda para dar a certos fatos e situações, que se produzem na empresa e chegam a ser objeto de controvérsias, uma interpretação de acordo com a ideia de serviço a um fim comum,

⁶⁹ Voltar-se-á à essa questão no capítulo 3 da presente pesquisa, quando o valor social do trabalho, a função social da empresa (art. 170, Constituição federal de 1988) e do contrato, a vulnerabilidade intrínseca ao empregado, a dignidade da pessoa humana, e, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, assumirão o protagonismo como fundamentos do dever patronal de promover o direito humano fundamental social laboral à educação da pessoa trabalhadora. Remonta-se, também, às transformações ocorridas no direito civil que, conforme retratado no item 1.5. do presente capítulo, conduzem à “repersonalização do direito privado” como referiu-se Fachin (2012, p. 130), dentre outros. Não se olvide, por fim, do que preconiza o art. 421 do Código Civil brasileiro: “A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)” (BRASIL, 2019).

tendo em consideração o papel que cada um dos integrantes deve assumir a respeito [...] (KROTOSCHIN, 1993, p. 64-65).⁷⁰

Neste sentido, afirma-se, não é possível esquecer-se da realidade sociológica empresarial como verdadeira comunidade que agrega interesses em comum dos seus integrantes. A relação de emprego desenvolve-se no contexto da comunidade empresarial, e é nesse âmbito que as pessoas trabalhadoras podem alcançar a sua realização pessoal social e coletiva, ao mesmo tempo em que dispõem sua força e energia vitais a serviço da finalidade econômica do empregador. São aspectos intrinsecamente ligados e dissociá-los, com único objetivo de defender os aspectos puramente obrigacionais e patrimoniais do contrato de trabalho, configura-se em análise parcial, incompleta e que não faz jus à realidade e relevância do fenômeno social e jurídico em estudo.

O caráter sinalagmático do contrato de trabalho aponta para essa realidade comunitária, como ensina Krotoschin:

Se considera, comumente, a relação de trabalho – além de reconhecer-se seu indubitável caráter sinalagmático – como uma relação de comunidade pessoal, em vista de que por causa da incorporação se estabelecem laços pessoais entre o trabalhador e seus “superiores” (empregador ou representantes deste) que dão origem a deveres adicionais relativos à pessoa do trabalhador [...] (KROTOSCHIN, 1993, p. 76-77).⁷¹

É através do trabalho subordinado, e por consequência, da integração em uma comunidade empresarial, que milhões de pessoas são capazes de suportar o ônus de manter a si mesmas e às suas famílias, mediante o oferecimento de sua mão-de-obra em troca de remuneração. No fenômeno do trabalho subordinado, homens e mulheres comprometem-se a empregar uma grande parte de suas horas de vida, habilidades, força e energia vital diariamente, na maioria dos casos em prol de atingir objetivos determinados pelo tomador de seus serviços. Essas pessoas, por vezes, o fazem sob risco pessoal e de sua saúde, a depender da natureza do trabalho prestado.

⁷⁰ No original: “[...] Partiendo del punto de vista de que toda institución, en la acepción más amplia de la palabra, es un instrumento para satisfacer necesidades humanas, la empresa cumple con esta finalidad cuando – contrariamente al concepto “transpersonal” que a menudo se relaciona con dicha teoría – se la concibe en su función antropocéntrica, es decir, dirigida hacia el más perfecto cumplimiento de designios humanos, realizables únicamente mediante la unión de medios de distinta índole, pero personales en primer término. Entendiendo así la mencionada teoría, ella puede ser fecunda para dar a ciertos hechos o situaciones, que se producen en la empresa y llegan a ser objeto de controversias, una interpretación acorde con la idea de servicio a un fin común, teniendo en consideración el papel que cada uno de los integrantes debe asumir al respecto [...]” (tradução nossa).

⁷¹ No original: “Se considera, comúnmente, la relación de trabajo – además de reconocérsele su indudable carácter sinalagmático - como una relación personal, en vista de que a causa de la incorporación se establecen lazos personales entre el trabajador y sus “superiores” (empleador o representantes de éste) que dan origen a deberes adicionales relativos a la persona del trabajador [...]” (tradução nossa).

Também deve ser considerada a quantidade e a qualidade das interações entre prepostos e empregados, e estes entre si. Tais interações incidem diretamente na saúde mental e física dos trabalhadores e das trabalhadoras, e são resultados diretos do ingresso do empregado na comunidade empresarial e são regidas por regras típicas de comunidades, as quais estipulam normas de comportamento e convivência. A própria Consolidação das Leis do Trabalho determina a sanção de ruptura justificada do contrato de trabalho para os empregados que faltarem com as regras básicas de sociabilidade, em seu artigo 482⁷², da mesma forma que pune o empregador que extrapolar a civilidade e urbanidade, consoante o disposto no artigo 483⁷³. Ressalte-se que algumas hipóteses de extinção contratual por justa causa são de natureza patrimonial. Outras, porém, possuem natureza comportamental e, portanto, evidenciam a existência de traços comunitários na relação de emprego. Entre elas, como anteriormente dito, o ato desonesto ou desleal (improbidade), a concorrência desleal, a incontinência de conduta e o mau procedimento.

Barroso (2013, p. 447) aponta, inclusive, para a existência de uma dimensão comunitária na própria dignidade da pessoa humana, adquirindo esta um valor comunitário quando entendida no sentido de “dignidade como restrição ou dignidade como heteronomia”, o que se consagra como “o elemento social da dignidade”. Nessa acepção, afirma o autor, os contornos da dignidade humana “são moldados pelas relações do indivíduo com os outros, assim como com o mundo ao seu redor”. Por valor comunitário o autor quer referir-se às duas forças externas que constantemente atuam sobre o indivíduo: a) os compromissos, valores e crenças compartilhadas em um grupo social, e; b) as normas impostas pelo Estado. Assim, o indivíduo “vive dentro de si mesmo, de uma comunidade e de um Estado”, sendo a sua

⁷² “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

.....
 b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;” (BRASIL, 1943).

⁷³ “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;” (BRASIL, 1943).

autonomia pessoal limitada “por valores, costumes e direitos de outras pessoas tão livres e iguais quanto ele, assim como pela regulação estatal coercitiva” (BARROSO, 2013, p. 447).

A relação de emprego, afirma-se, apresenta marcantes elementos comunitários especialmente porque é no contexto de tal liame jurídico que a maior parte das pessoas trabalhadoras exercita seu direito fundamental ao trabalho e alcança os meios necessários à subsistência pessoal e familiar (LAZZARIN, 2020, p. 11). Nos empregos cuja carga horária é considerada integral, as pessoas permanecem envolvidas por cerca de um terço das horas que compõem o seu dia de vida. Ocasões de prorrogação da prestação de serviços não são incomuns e, portanto, evidencia-se a relevância da relação empregatícia para o desenvolvimento pessoal, social e coletivo. Neste sentido, ao longo do desenvolvimento das atividades laborais no contexto do vínculo empregatício, muitas interações ocorrem entre empregador e empregados e entre estes e seus colegas de trabalho. Possível, portanto, perceber e afirmar o potencial da relação de emprego para a produção de oportunidades de melhoria ou de deterioração das condições pessoais. O contrato de trabalho dá acesso (integra a pessoa trabalhadora) à comunidade empresarial organizada e dirigida pelo empregador (KROTOSCHIN, 1993, p. 76), na qual a pessoa trabalhadora deve empregar sua energia vital em prol do atingimento das finalidades empresariais, e, por isso, afirma-se, o empregador necessita, além de abster-se de causar danos, agir no sentido de promover o desenvolvimento pessoal e coletivo das pessoas a seu serviço. Isso em função do caráter comunitário assumido pela dignidade da pessoa humana.

Em que pese a afirmação de que as obrigações principais das partes são a prestação de trabalho e a remuneração em contrapartida, há que se reconhecer a necessidade de ampliar tal compreensão, máxime em virtude da crescente tendência de fortalecer as iniciativas de diversidade na contratação de empregados. Mais do que diversidade, o que hoje se postula é que as empresas sejam verdadeiros espaços de inclusão. Como negar o caráter comunitário da relação de emprego neste sentido? A se falar exclusivamente em troca obrigacional patrimonial, aquelas pessoas que se encontram tolhidas de parcela significativa de suas habilidades, sentidos ou cognoscência (ditos “trabalhadores(as) deficientes”), estariam automaticamente excluídas dado que possuem menor capacidade de geração de retorno econômico ao patrão e, portanto, deveriam perceber menor remuneração em função de sua própria condição. Não é essa a contemporânea tendência.⁷⁴ Apesar do constante embate entre a necessidade de maior

⁷⁴ No que concerne ao direito pátrio, o único tratado internacional de direitos humanos recepcionado com *status* de norma formal e materialmente constitucional, conforme disposto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988, foi a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (e seu protocolo facultativo). Dita convenção foi assinada em 30 de março de 2007 e ratificada pelo Brasil em 1º de agosto de 2008. Contudo, não tem merecido a devida consideração pelos seus efeitos constitucionais no campo dos direitos fundamentais, embora seja o primeiro tratado internacional a assumir o *status* de emenda constitucional após a Emenda Constitucional 45/2004.

lucratividade e a busca por maior remuneração, faz-se necessário ampliar a inclusão (ir além da mera diversidade na contratação) nos corredores empresariais e plantas fabris por todo o mundo. Isso denota, com clareza, a persistência de uma natureza comunitária na relação de emprego.

A afirmação da impossibilidade de reconhecer os elementos comunitários na relação de emprego em função do uso político da acepção comunitária, isto é, a existência de contínua disputa entre capital e trabalho na sociedade, está fundada na existência de interesses econômicos contrapostos. Tal objeção privilegia os interesses patrimoniais em detrimento de uma perspectiva mais ampla no âmbito das interações entre empregador e empregado. Não se pode olvidar o fato de que existe conflito nas relações de trabalho, e que é um interesse do empregador a ampliação de suas margens de lucro até o limite do máximo possível, e que alguns empregadores se utilizam de práticas escusas, tais como, o *dumping*⁷⁵ em suas várias vertentes, para achatá-la remuneração de seus empregados ao máximo possível. Contudo, afirmar que essa é a única maneira de enxergar o desenvolvimento das relações laborais é, no mínimo, uma análise míope da questão. Krotoschin (1993, p. 77), ressalta que “a relação de trabalho forma parte, geralmente, de um conjunto de relações que convergem para um fim comum (a empresa)”⁷⁶.

Empregados e empregador empregam, respectivamente, energia vital e propriedade em prol de uma finalidade comum: os objetivos empresariais. O atingimento de tais finalidades, muitas vezes, conduzem mesmo a uma percepção comunitária da empresa. Não são poucos os exemplos de empregadores que percebem que não é a minimização da remuneração dos trabalhadores que irá maximizar sua lucratividade e que adotam outras estratégias para impulsionar a produtividade, aumentando, por conseguinte, os lucros de sua atividade empresarial. Necessário ressaltar a possível realidade na qual proporcionar um ambiente de trabalho sadio e seguro, aliado à remuneração justa, é a alternativa mais adequada para aumentar a lucratividade de uma empresa. Outro fator relevante nessa senda é a crescente evolução da consciência do consumidor na busca de produtos cujos fornecedores evidenciem um melhor

⁷⁵ *Dumping* pode ser entendido como o comportamento empresarial de ofertar produtos com valores de venda abaixo dos praticados pelo mercado, com o fito de ampliar a margem de lucratividade, às expensas da redução dos investimentos nos fatores de produção, aí incluídos, os direitos laborais das pessoas trabalhadoras (LEÃO, 2020, p. 26). Foi no art. 2º(1) do Acordo *Antidumping* de 1994, da Organização Mundial do Comércio, aprovado pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 30, de 15 de dezembro de 1994, e promulgado pelo Decreto Presidencial nº 1.355, de 30 de dezembro de 1994, uma das primeiras conceituações do termo *dumping*, entendido como concorrência desleal através do oferecimento de produto em mercado estrangeiro, com valor aquém da média praticada regularmente (BRASIL, 1994).

⁷⁶ No original: “[...] la relación de trabajo forma parte, generalmente, de un conjunto de relaciones que convergen hacia un fin común (la empresa) [...]” (tradução nossa).

cuidado com a sua cadeia produtiva e seus colaboradores⁷⁷. Há, portanto, possibilidade de vislumbrar um conjunto mais amplo de interesses a serem compartilhados entre empregado e empregador, que a mera contraposição entre lucro e remuneração, que se consubstanciam na construção de uma comunidade empresarial.

Para Gomes (1980, p. 179), é a estruturação em série das relações de trabalho na empresa que dão causa ao conjunto de uma comunidade econômica. A empresa, desta forma, afirma o autor, congrega pessoas que operam conjuntamente executando as ações necessárias ao alcance dos fins produtivos, de forma a pressupor uma organização à qual não se pode negar “a natureza de organismo social” e nem “desconhecer que constitui realidade orgânica de feição comunitária” (GOMES, 1980, p. 179).

Conforme assevera Gomes:

[...] A finalidade precípua do contrato consiste na integração do trabalhador na empresa. Reduzido, estruturalmente, à condição de simples instrumento que, na empresa, vincula o empregado ao empregador, exerce, entretanto, a função de inseri-lo numa comunidade econômica onde a cooperação no trabalho é condição primeira do funcionamento (GOMES, 1980, p. 177).

O trabalho humano é, por natureza, fato social, de modo que

[...] as relações individuais não podem ser cindidas, mas devem interligar-se. A necessidade de ação conjunta dos trabalhadores, cada qual executando, no ritmo preestabelecido, as tarefas que lhe incumbem, estabelece conexão, de condicionamentos recíprocos, que empresta sentido manifestamente *comunitário* à atividade produtiva da empresa.

Esse dado econômico assume tamanha importância que não pode ser desprezado na própria dogmática do contrato de trabalho (GOMES, 1980, p. 180, grifo do autor).

Desprezar os evidentes traços comunitários da relação de emprego, tais como as implicações pessoais da pessoa trabalhadora decorrentes da integração na organização empresarial, a natureza orgânica das atividades desenvolvidas, ou o desenvolvimento de laços pessoais entre superiores hierárquicos e subordinados, significa desconhecer (ou desconsiderar)

⁷⁷ É possível verificar a existência de programas, tanto na esfera privada quanto pública, que premiam instituições, empresas, entidades da sociedade civil e organizações sociais pela sua atuação na promoção e defesa de direitos humanos. Alguns desses programas oferecem um “selo de qualidade” que atesta o compromisso e a atuação em defesa de direitos de parcelas vulneráveis da sociedade, como, por exemplo, crianças e adolescentes, egressos do sistema prisional, imigrantes, jovens, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua, e idosos, dentre outras. O recebimento de tal selo de qualidade tem sido um diferencial mercadológico para as empresas que pretendem destacar-se perante o público consumidor que prefere adquirir produtos e serviços de fornecedores que evidenciam uma responsabilidade social e compromisso com uma cultura de direitos humanos. Cita-se, ilustrativamente, o programa da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania do município de São Paulo-SP, que promove, anualmente, a concessão do “Selo Municipal Direitos Humanos e Diversidade” que, até o ano de 2020, já havia premiado mais de 120 (cento e vinte) organizações, por ações em defesa de direitos humanos e promovam iniciativas e políticas de diversidade. No ano de 2020, o programa pretende premiar organizações por iniciativas centradas: a) na inclusão e gestão da diversidade; b) na responsabilidade social, e; c) na imagem e posicionamento. Há, ainda, um diferencial que atribui 4 (quatro) pontos bônus à organização que esteja promovendo iniciativas relacionadas ao impacto da pandemia de Covid-19, em 2020 (SÃO PAULO, 2020).

aspectos intrínsecos, e relevantes, à relação de emprego que lhe conferem natureza jurídica singular.

No que diz respeito à afirmação da impossibilidade de coexistência de interesses em comum com interesses contrapostos, registra-se que a presente pesquisa não adota tal posicionamento e acredita ser possível conciliar interesses na relação de emprego, em especial no que se verifica das relações contemporâneas em uma perspectiva respeitosa e solidária, fundada no princípio jurídico da fraternidade (o qual analisar-se-á amiúde mais adiante). Quer-se com isso dizer: a mera afirmação e reconhecimento da luta de classes, por si só, não tem o condão de afastar uma concepção comunitária da relação de emprego, em que pese reconhecer ser necessária uma adaptação ou uma releitura dessa concepção para os dias de hoje.

Segundo Pound (2002, p. 30), há um reavivamento da percepção relacional do sujeito. A tendência liberal de perceber-se a pessoa isoladamente em uma situação ideal e abstrata já não convence mais, de maneira que as relações humanas concretas recebem renovada preponderância. De acordo com o autor, deve-se pensar os homens

[...] como inseridos uma sociedade na qual eles envolvem-se em todo tipo de relações com seus semelhantes, nas quais ocorrem, ou com elas estão conexas, as suas atividades mais relevantes para a ordem jurídica. Essa renovada ideia de relação está conectada com um ideal de cooperação, o qual pode dizer-se esforço cooperativo para manter, promover e transmitir a civilização. Em todas as partes do mundo, unificação econômica e organização industrial estão sofrendo efeitos da formada concepção da relação entre os homens em sociedade. O experimentado ideal de unidades individuais autossuficientes em atividades competitivas livres está sendo redesenhado para um de unidades economicamente interdependentes em relações ajustadas (POUND, 2002, p. 30).⁷⁸

A compreensão do conceito contemporâneo de comunidade perpassa pelo uso de três categorias teóricas: a) no âmbito da filosofia moral, comunidade revela-se como o espaço no qual as pessoas estão vinculadas umas às outras mediante a partilha de interesses axiológicos comuns – valores compartilhados, portanto; b) em uma perspectiva sociológica, comunidade resulta da formação de grupos solidários através dos quais as pessoas evitam o risco de isolamento social, em função da uma inquestionável necessidade humana por apoio de um grupo estimulante ou intercessor para assegurar a sua identidade, e; c) no contexto político, comunidade revela-se como o local de participação dos indivíduos que forma parte das condições necessárias à uma democracia vital, e que aumenta as possibilidades de integração

⁷⁸ No original: “[...] as in a society in which they are all in every sort of relation with their fellow men and their most significant activities for the legal order take place in or have to do with these relations. This revived idea of relation is connected with an ideal of co-operation, one might say of co-operative effort to maintain, further, and transmit civilization. In all parts of the world economic unification and organization of industry are affecting the received conception of the relation of man to man in society. The received ideal of free competitive activity of individual self-sufficing units is being redrawn as one of adjusted relations of economically interdependent units” (tradução nossa).

humana quando os sujeitos entendem a si mesmos ativamente vinculados à uma meta comum (HONNETH, 1999, p. 13-14)

A relação de emprego à qual integra-se a pessoa trabalhadora, pensa-se, apresenta os traços comunitários elementares ao revelar-se como o espaço, criado pela organização empresarial⁷⁹ e cuja porta de entrada é o contrato de trabalho, que permite aos indivíduos a partilha de valores comuns (ideais empresariais), uma efetiva integração social (o trabalho é, de fato, meio eficaz de desenvolvimento pessoal e coletivo), e, a satisfação através da atuação concatenada e organizada para o alcance de uma meta comum (finalidade empresarial). Selznick (1995, p. 36), para quem, sem o suporte social apropriado o desenvolvimento moral queda frustrado e distorcido, enfatiza o trabalho como estratégia social integrativa de multiplicação de oportunidades de exercício da responsabilidade, em perspectiva comunitária:

Deste modo, a moralidade deveria ser ensinada através da multiplicação de oportunidades para o exercício da responsabilidade. Inculcar crenças sobre certo e errado não é o único caminho, nem é a maneira mais eficaz, para ensinar sobre o certo e o errado. Inversamente, nós encorajamos a participação que fortaleça a autoestima, a autodisciplina, a cooperação e o respeito pelas outras pessoas. Portanto, preferimos o trabalho à assistência social, em parte porque a dependência é moralmente censurável, mas, também, em função de que empregos decentes mantêm as famílias e inserem as pessoas na principal corrente da sociedade. Nós queremos reformar a rede de segurança na medida em que cria uma classe de pessoas que estão na sociedade, mas que fazem parte dela (SELZNICK, 1995, p. 36).⁸⁰

Desta forma, afirma-se, o contrato de trabalho apresenta feições nitidamente relacionais, nas quais as pessoas trabalhadoras veem-se interdependentes entre si e relativamente ao empregador (e/ou seus superiores hierárquicos), desenvolvendo-se, portanto, um inescapável contexto comunitário que permite reacender a relevância da teoria comunitário-pessoal da relação de emprego.

Para Lazzarin:

[...] são nos espaços de trabalho que nasce a solidariedade de uma condição comum e de uma subordinação partilhada. É pelo fato de constituírem-se em grupos solidários

⁷⁹ Segundo Denhardt (1968, p. 50), as organizações empresariais agregam mais do que instrumentos racionais para uma efetiva cooperação humana, devendo tornar-se, em verdade, instituições sociais que permitam às pessoas alcançarem não apenas realizações técnicas, mas, de forma mais importante, viabilizem a construção de um senso de valores sociais consistente com a complexa e dominadora disputa social na qual se encontrem. Para Philip Selznick (1957, p. 40), as organizações tornam-se instituições à medida em que são impregnadas com valor, isto é, valorizadas não apenas como instrumentos em si, mas sim como fontes de gratificação pessoal e veículos de integridade de grupo.

⁸⁰ No original: “Thus, morality should be taught by multiplying opportunities for exercising responsibility. Inculcating beliefs about right and wrong is not the only way, nor is it always the most effective way, to teach right and wrong. Instead, we encourage participation that enhances self-esteem, self-discipline, cooperation, and respect for others. Therefore, we prefer work to welfare, in part because dependency is morally objectionable but also because decent jobs sustain families and bring people into the mainstream of society. We want to reform the safety net insofar as it creates a class of people who are in society but not of it” (tradução nossa).

que foi possível resistir e libertar-se até certo ponto de formas mais diretas de exploração. [...] (LAZZARIN, 2020, p. 15).

No mesmo sentido, ressalte-se que o espaço de trabalho pode ser entendido como o local de construção de fortes vínculos sociais, como resultado da interação contínua e permanente, gerando capital social relevante:

O local de trabalho moderno, desta forma, encoraja regulares contatos colaborativos entre os colegas – condições ideais, pode-se dizer, para a criação de capital social. Muitas pessoas formam amizades gratificantes no trabalho, sentem um senso de comunidade entre os colegas de trabalho, e desfrutam normas sociais de ajuda mútua e reciprocidade no emprego. [...] Claramente, muitos de nós têm conexões pessoais e íntimas no trabalho. De uma perspectiva sociológica abrangente, um benefício adicional das conexões resultantes do local de trabalho é que o meio ambiente laboral é muito mais diverso, racialmente e mesmo politicamente, do que muitos outros contextos sociais (PUTNAM, 2000, p. 91-92).⁸¹

O capital social resultante das interações ocorridas no local de trabalho revela-se importante para a criação dos vínculos sociais necessários à vida humana. O local de trabalho, portanto, desvela-se como um dos espaços comunitários sociais mais importantes. As redes sociais importam e ajudam a moldar nossa percepção do mundo, assim como a nossa inserção social e laboral:

[...] As redes sociais são importantes. Redes possuem valor, antes de mais nada, para as pessoas nelas inseridas. Na linguagem da microeconomia, as redes sociais têm retornos privados ou “internos”. Os exemplos mais familiares dessa generalização são extraídos da sociologia dos mercados de trabalho, pois uma conclusão comum é que muitos – talvez a maioria – de nós consegue empregos em função de quem nós conhecemos tanto quanto em função do que nós sabemos. Alguns sociólogos econômicos até calcularam o “valor em dinheiro” do conjunto das informações de contato ou do livro de endereços das pessoas, no sentido de que a receita de alguém é determinada pelo alcance das suas conexões sociais, talvez até mais do que das suas credenciais educacionais. [...] (PUTNAM; GOSS, 2002, p. 6-7).⁸²

Ademais, o capital social construído no espaço de trabalho – na comunidade empresarial – reforça a cultura de ajuda mútua nascida da contínua e permanente interação entre as pessoas. A confiança resultante do capital social facilitam a cooperação e permite reconhecer a natureza comunitário-pessoal da relação de emprego. Para Putnam:

⁸¹ No original: “The modern workplace thus encourages regular collaborative contacts among peers—ideal conditions, one might think, for social capital creation. Many people form rewarding friendships at work, feel a sense of community among co-workers, and enjoy norms of mutual help and reciprocity on the job. [...] Clearly many of us have close personal connections at work. From a broader societal perspective, an added benefit of workplace-based connections is that the work-place is much more diverse, racially and even politically, than most other social settings” (tradução nossa).

⁸² No original: “Social networks matter. Networks have value, first of all, for the people who are in them. In the language of microeconomics, networks have private or “internal” returns. The most familiar examples of this generalization are drawn from the sociology of labor markets, for a very common finding is that many – perhaps most – of us find our jobs because of whom we know as much as what we know. Some economic sociologists have even calculated the “cash value” of a person’s Rolodex or address book, in the sense that one’s income is determined by the range of his or her social connections, perhaps even more than by educational credentials. [...]” (tradução nossa).

Normas como essas, que fortalecem a confiança social, vingam porque reduzem os custos de transação e facilitam a cooperação. A mais importante dessas regras é a da reciprocidade. Existem dois tipos de reciprocidade, por vezes chamados de reciprocidade “balanceada” (ou “específica”) e reciprocidade “generalizada” (ou “difusa”). A primeira diz respeito à permuta simultânea de itens de igual valor; por exemplo, quando colegas de trabalho trocam seus dias de folga ou quando políticos combinam apoiar-se mutuamente. A reciprocidade generalizada diz respeito a uma contínua relação de troca que a qualquer momento apresenta desequilíbrio ou falta de correspondência, mas que supõe expectativas mútuas de que um favor concedido hoje venha a ser retribuído no futuro. A amizade, por exemplo, quase sempre implica reciprocidade generalizada (PUTNAM; LEONARDI; NANETTI, 2006, p. 181).

A afirmação da ausência de uma fórmula técnico-jurídica que expresse com clareza a teoria comunitário-pessoal, de igual modo, não deve ser suficiente para negar-lhe sua validade e relevância. Percebe-se, na verdade, ser possível afirmar a atualidade das feições comunitárias da relação de emprego à luz do atual estágio de desenvolvimento das relações de trabalho, conforme até agora exposto.

Vê-se, portanto, que os interesses subjacentes à relação de emprego podem, ou não, estar marcados pela contraposição entre empregado(a) e empregador, mas que ambos estão ligados pela existência necessária, e assim permanecerão enquanto vigorar o atual sistema de produção. Trabalho e capital continuarão a tensionar os interesses, da mesma maneira que continuarão a interagir, como “comunidade produtiva”, colaborando para o desenvolvimento mútuo. Desta forma, não parece ser possível descartar a acepção comunitário-pessoal da relação de emprego, fundamentando-se tal rejeição tão somente na “conflitividade social subjacente ao vínculo” (RAMALHO, 2003, p. 136) entre as partes. Faz-se necessário aprofundar o debate sobre os outros elementos atacados para concluir por uma posição final.

Entende-se, aqui, que assiste razão a Cordeiro (1982, p. 122), Ramalho (2003, p. 139), e a todos os defensores da gênese contratual da relação laboral, em relação à análise de qual o ato jurídico mais adequado para fazer surgir a relação de emprego, isso porque os indivíduos não podem ser compelidos a assumir qualquer relação jurídica, senão em virtude da própria vontade ou da lei. Nesta última hipótese, poder-se-ia afirmar a relação de emprego com origem institucional, decorrente da vontade da lei e não das partes.

Ademais, o próprio contrato de trabalho pode ser celebrado de forma tácita, bastando que as partes assumam os papéis de tomador de serviços e prestador de trabalho, em situação concreta cujo desenvolvimento fático evidencie a presença dos requisitos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação). Não se pretende com isso dizer que alguém seja forçado a contratar empregado, mas, tão somente, que embora não sejam

obedecidas formalidades legais, ou não se negocie expressamente⁸³ todas as cláusulas de um contrato, a situação concreta tem o condão de determinar a aplicação das regras laborais, garantir às partes os seus direitos, bem como impor-lhes os deveres inerentes à situação jurídica laboral.

A partir disso, é permitido alegar que a relação de emprego nasce mesmo de um contrato - o qual pode ser expresso ou não (art. 442 da CLT) - mas que a ausência da formalidade contratual não impede a formação da relação jurídica laboral nos moldes da lei vigente. Isto é, o contrato dá nascimento à situação juslaboral, contudo, não é imprescindível a sua forma e nem uma discussão ampla e detalhada de seu conteúdo. Uma vez que as pessoas adotem comportamento definido pela lei como revelador de uma relação de emprego, o resultado é o reconhecimento da existência de tal situação jurídica⁸⁴. Nesses casos, é o comportamento das partes que determina as consequências legais, inclusive, a vinculação aos deveres laborais específicos de cada um. Portanto, estarão presentes os deveres, para o empregador, de proteção e de remuneração, e para o empregado, de obediência e de prestar trabalho, ainda que não tenham dedicado longas horas de discussão e debate sobre a assunção de tais obrigações.

Ademais, a maior parte do conteúdo do contrato laboral é determinada pela lei. As partes possuem certa margem negocial, mas, em essência, o conteúdo geral é definido de forma heterônoma à relação. Essa é a regra. Digno de nota que essa heterodefinição do conteúdo do contrato é decorrente da formulação e consolidação do princípio da proteção ao empregado. Ao longo dos anos, a elaboração das regras laborais foi cada vez mais assumida pelo Estado com o fito de garantir aos trabalhadores um patamar mínimo civilizatório.

Não se pode, contudo, defender que o estabelecimento de um “ piso de direitos ” retira a liberdade contratual dos contratantes. O fato é que está pré-determinado um conteúdo basilar, formatado de antemão pela lei, mas que pode ser ampliado conforme os interesses das partes ou mediante a negociação coletiva, por exemplo (ROPPO, 2009, p. 327). Justifica-se dito padrão mínimo em função da ampla assimetria de recursos e de poderes entre os contratantes.

⁸³ Segundo Krotoschin (1993, p. 72), no contrato de trabalho “la autonomía de la voluntad debe ser entendida entonces como un factor coadyuvante, pero no como factor decisivo en la fijación del contenido del contrato de trabajo [...]”. No mesmo sentido vai Camino (2004, p. 249) afirmar que “diante de direito declaradamente tutelar, a rigidez de uma definição purista de contrato, assentada na autonomia da vontade, ensejaria insuperáveis dificuldades [...]”.

⁸⁴ A Consolidação das Leis do Trabalho agasalha esse entendimento e preconiza a consagração da relação de emprego mediante o contrato de trabalho tácito: “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o *acordo tácito* ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943, grifo nosso). Para Camino (2004, 249), a fórmula do mencionado artigo, revela a fidelidade do legislador aos princípios informadores do direito do trabalho, enfatizando-se, nesse caso, a primazia da realidade. Assim, é a análise da circunstância fática que irá determinar, cabalmente, a existência de vínculo empregatício. Em outras palavras, é o ato-fato-trabalho que estabelece, pois, a relação de emprego para além de qualquer dúvida (CAMINO, 2004, p. 258).

Isso não é verdade apenas no direito laboral. A vertente consumerista⁸⁵ e alguns contratos denominados “relacionais”⁸⁶ também apresentam limitações à autonomia contratual das partes, sob o fundamento de proteger os contratantes mais vulneráveis. E é essa vulnerabilidade que permite a afirmação de deveres de proteção acentuados para o empregador.

As objeções à validade da teoria comunitário-pessoal direcionam-se, também, ao dever de assistência. Para Cordeiro (1982, p. 124), a superação do dever de assistência patronal perpassa pela recondução de todas as obrigações patronais à esfera patrimonial, como se tudo o que coubesse ao empregador fazer dentro de uma relação de emprego pudesse ser reduzido à entrega de pecúnia. Não merece prosperar dita compreensão, pois, descaracteriza e “monetiza” obrigações patronais que não são essencialmente patrimoniais. As relações de trabalho e de emprego, na atualidade, não se resumem à simples troca de “bens” - trabalho e remuneração - admitir isso é retirar a natureza singular da prestação de trabalho remunerado e coisificar o trabalho humano. A se consentir nessa afirmação, poder-se-ia dizer que o próprio trabalhador é fungível, permitindo que a sua saúde ou integridade psicológica sejam trocadas por dinheiro. Isso, se a teoria da remuneração for capaz de abarcar todos os deveres patronais de proteção.

⁸⁵ No âmbito das relações de consumo, relativamente à necessidade de proteção que visa equilibrar as forças entre os contratantes, como decorrência da existente desigualdade fática: “As normas de proteção do consumidor têm por finalidade o suprimento, pelo direito, de toda e qualquer situação de fato em que se reconheça o desequilíbrio entre consumidores e fornecedores, na relação de consumo ou mesmo fora dela, como – por exemplo – através do conceito legal de consumidor equiparado. Nesse caso, a qualidade de consumidor é atribuída pela norma a determinadas pessoas, relativamente aos efeitos que ela própria reconhece. Assim o art. 17 do CDC, que equipara a consumidor todas as vítimas de fato do produto ou do serviço (arts. 12 a 14), para os efeitos da responsabilidade civil imputada ao fornecedor” (MIRAGEM, 2015, p. 497). A proteção à parte vulnerável consubstancia-se, por vezes, em limitação à autonomia contratual. Nas relações de consumo, por exemplo, serão nulas as cláusulas contratuais que impossibilitem, exonerem ou atenuem a obrigação de indenizar do fornecedor (art. 25 do Código de Defesa do Consumidor brasileiro), pois, como decorrência da “indisponibilidade do direito de ressarcimento do consumidor, consagrada como norma de ordem pública” (MIRAGEM, 2018, p. 594-595)

⁸⁶ A nomenclatura “contratos relacionais” foi primeiramente defendida por Ian Macneil (2003), e afirma que, na clássica dogmática dos contratos, ao intérprete é alcançável apenas a análise dos termos expressos do pacto – os seus deveres centrais, portanto – sem alcançar a plenitude do seu desenvolvimento por deixar de lado os aspectos e implicações sociais complexos alheios ao instrumento negocial, pois, “os termos expressos não podem ser o início e o fim da nossa análise” (MACNEIL, 2003, p. 210). No Brasil, contratos relacionais são entendidos como aqueles nos quais a duração é prolongada, e, também por isso, estão afetos às mudanças dinâmicas das relações, isto é, “há tantos pontos sensíveis nas contratações relacionais que o negócio jurídico fica mais adstrito aos termos da mutabilidade do que a padrões substantivos absolutos” (CAHALI; BIAZI, 2020, p. 108). No tocante ao contrato de trabalho, afirma-se possível enquadrá-lo como contrato relacional por conter relações sociais de longa duração, e, portanto, devem basear-se em cooperação e solidariedade mútuas no seu desenvolvimento. Para Barzotto, (2015, p. 1345) nos “[...] contratos relacionais há um duplo aspecto: o acordo e a promessa. Pelo acordo há a fixação de termos e condições contratuais pelas cláusulas essenciais. Na dimensão da promessa estabelece-se um compromisso de revisão das cláusulas expressas e implícitas, e incluem-se os deveres anexos de boa-fé, na gestão contratual cooperativa e solidária das partes. Espera-se que, por força da presença da solidariedade e cooperação na relação contratual, as contribuições dos obrigados superem as oposições e restrições, no que diz respeito aos interesses envolvidos. Ou seja, uma parte, cumprindo seus deveres, faculta mediante seu comportamento, que a outra realize seus direitos e vice-versa.” Oliveira e Dorneles (2016, p. 116), indicam alguns aspectos que consolidam a dimensão da “promessa” de constante atualização presente no contrato laboral, tais como o *jus variandi*, a negociação coletiva, e a noção do contrato realidade.

Conforme o entendimento esposado por Supiot (2019, p. 9)⁸⁷, há crescente tendência contemporânea de entender o trabalho como simples meio para o alcance de uma finalidade financeira do empregador. Ocorre, desta forma, verdadeira instrumentalização do trabalho concreto pela sociedade, de modo que aquele não tem outro propósito a não ser a realização da máxima lucratividade empresarial. Neste sentido, esvazia-se o significado e o conteúdo do trabalho humano, que deixa de ser instrumento de emancipação humana, e transforma-se em objeto, verdadeira coisa que pode ser negociada livremente e sujeita ao arbítrio de seu comprador. Isso é o que pode resultar da excessiva patrimonialização das obrigações assumidas mediante o contrato de trabalho.

Para Supiot (2019, p. 09-10), a mercantilização do trabalho faz com que a sua exploração deixe de basear-se na promessa de enriquecimento e migre para a constante ameaça de demissão, pobreza e miséria, de maneira que

Assim, estendido às empresas e nações, o paradigma do trabalho-mercadoria levou à redução do escopo da justiça social aos termos quantitativos da troca salarial - troca de tempo de trabalho subordinado por garantias de segurança física e econômica - e a excluir, em vez disso, essas duas questões cruciais: como e por que trabalhar? Em outras palavras, excluir a obra em si, seu conteúdo e significado (SUPIOT, 2019, p. 10).⁸⁸

Nesse sentido, tem-se por correta a posição de Renault que não reconhece o trabalho como bem material, passível de mero intercâmbio patrimonial:

Note-se, acima de tudo, que ainda é necessária a erradicação por completo da mentalidade de que o trabalho, qualquer que seja o sistema de produção, é um simples bem material, que só interessa ao indivíduo e não a toda a sociedade; é indispensável o convencimento por parte de alguns setores produtivos de que a organização do trabalho alheio “deslizou” definitiva e irremediavelmente, há mais de um século, do plano puramente contratual para uma necessária e indispensável dimensão de tutela, pouco importando se o sistema da produção é rígido ou flexível, fordista ou toyotista (RENAULT, 2004, p. 75).

⁸⁷ No original: “Le noyau normatif de cette représentation encore dominante est le contrat de travail, dont l’économie s’est fixée lors de la seconde révolution industrielle. En vertu de ce contrat, la *cause* du travail, ou, plus exactement, dans la terminologie juridique la plus récente, sa contrepartie, c’est le salaire, autrement dit une quantité monétaire, objet d’une créance du salarié. Travailler est pour le salarié un moyen au service de cette fin. Il n’a en revanche aucun droit sur le produit de son travail, c’est-à-dire l’œuvre accomplie, qui n’a aucune place dans ce montage juridique car elle est la chose exclusive de l’employeur. Mais pour cet employeur lui-même, cette œuvre n’est qu’un moyen au service d’une fin financière. Le but des sociétés civiles ou commerciales, qui occupent le plus souvent la position d’employeur, est en effet selon le Code civil «de partager le bénéfice ou de profiter de l’économie qui pourra [...] résulter» d’une entreprise commune aux associés (art. 1832). Ici encore, nous avons affaire à une instrumentalisation de l’œuvre concrète accomplie par la société, qui n’a pas d’autre but que la réalisation de profits. Cette instrumentalisation a été aggravée à la fin du xxe siècle par le tournant néolibéral de la *corporate governance*, qui a eu pour objet et pour effet d’asservir les directions d’entreprise à l’objectif unique de création de valeur pour les actionnaires” (tradução nossa).

⁸⁸ No original: “Ainsi étendu aux entreprises et aux nations, le paradigme du travail-marchandise a conduit à la réduction du périmètre de la justice sociale aux termes quantitatifs de l’échange salarial – échange de temps de travail subordonné contre garanties de sécurité physique et économique –, et à en exclure en revanche ces deux questions cruciales : comment et pourquoi travailler? Autrement dit à en exclure le travail en tant que tel, son contenu et son sens” (tradução nossa)

Avançando na consolidação da teoria da remuneração incorre-se no risco de eliminar as garantias mais básicas dos trabalhadores subordinados, pois bastaria ao empregador estipular um preço pela prestação do trabalho e, se o trabalhador concordasse, incluiria aí um percentual que cobrisse quaisquer danos à sua pessoa ou psique, sem que isso se configure em precificação da vida humana.

Dessa maneira, entende-se que assiste razão à Barbagelata (2011, p. 58-59), quando elabora acirrada defesa contra a concepção do trabalho como mercadoria, fundada, em primeiro lugar, na afirmação categórica da Declaração de Filadélfia⁸⁹ de que o “trabalho não é mercadoria”. O autor assevera que além da grave violação à dignidade humana que implica “a aceitação sem reservas da primazia do mercado sobre os seres humanos e suas aspirações”, a equiparação do trabalho humano com uma mercadoria baseia-se em uma profunda confusão que consiste em não compreender que tal mercadoria (o trabalho humano), diferentemente das demais, “é produzida por uma atuação dos seres humanos” que são capazes não apenas de empregar seu esforço, mas também de expressar “opiniões e sentimentos e para comunicar-se com aqueles que se encontram nas mesmas condições”. Referida capacidade de comunicar-se e solidarizar-se, já surgia com as primeiras coalizões obreiras, frente as péssimas condições de trabalho à época da Revolução Industrial. Não se aperceber das diferenças marcantes entre o trabalho humano e as mercadorias, e supor que as coalizões obreiras eram “anomalias que poderiam ser adequadamente anuladas por meios policiais”, ao invés de admitir que se tratava de consequências naturais e inevitáveis que a natureza humana é capaz de criar, confundiu, inclusive, “Adam Smith, apesar de sua notável inteligência”, disse o autor (BARBAGELATA, 2011, p. 59).

Fincato (2009, p. 108), por sua vez, ressalta o valor social do trabalho que “não se trata de mero sustento, trata-se de alcançar pelo meio considerado pela sociedade como moral e ético (o trabalho), os mecanismos, relações e objetos que tragam bem-estar e felicidade ao trabalhador e sua família.” Segundo Lazzarin (2020, p. 11), é através do estatuto social do trabalho que a maioria das pessoas têm acesso à cidadania social. O trabalho, portanto, assume especial preponderância na vida social da pessoa, e, por isso, acarreta interações intersubjetivas relevantes para o seu desenvolvimento.

Ramalho reconhece que o próprio sistema normativo português não rechaça os elementos da pessoalidade e de comunidade na relação laboral, em função da subsistência de indícios da aceção comunitário-pessoal no ordenamento jurídico lusitano, de forma a ser

⁸⁹ É a Declaração de Filadélfia, fixada como anexo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que apresenta as finalidades e os objetivos da organização.

impossível a recondução do contrato de trabalho aos ditames essencialmente civilistas. Não é possível, desta forma, posicionar, de forma inequívoca, o liame juslaboral no contexto da “moldura típica dos contratos obrigacionais” (RAMALHO, 2003, p. 142).

Concorda-se com a autora lusitana quando afirma que para eliminar o caráter comunitário do contrato de trabalho faz-se necessário retirar-lhe suas projeções pessoais e de comunidade. Entende-se, contudo, não ser possível tal realização de forma incontestada, seja em função dos dispositivos legais que lhe dão suporte, seja por questões fáticas, assim como pelas implicações sociológicas sobre o fenômeno trabalho humano (RAMALHO, 2003, p. 142).

Como dito, é inegável que o contrato de trabalho implica, diretamente, a pessoa do trabalhador. As projeções dos poderes patronais de disciplina, de organização, e de comando na personalidade do trabalhador são evidentes e carecem de muito esforço na sua demonstração. A dependência econômica do trabalhador não do seu empregador individualizado, mas da remuneração em si, para garantir o sustento próprio e de sua família também depõe à favor de uma implicação pessoal explícita. A pessoa trabalhadora, em qualquer vínculo empregatício que se encontre, continuará a depender da remuneração oferecida em troca de seu trabalho, sob pena de ficar desamparada e sem condições de prover suas necessidades básicas de alimentação, moradia, saúde e educação. Fato este que persistirá por toda a vida do indivíduo.

Elementos comunitários são encontrados por toda a legislação, e muitos outros surgem da análise da situação concreta da relação de emprego. A promoção do trabalho decente também deve desempenhar um papel preponderante na resistência à redução do trabalho humano ao nexo obrigacional patrimonial, como se mercadoria fosse.

Centrar-se-ão agora os esforços sobre os elementos da “pessoalidade” e do “dever de lealdade recíproco” que, afirma-se, refletem com mais acuidade a existência de um relevante componente comunitário-pessoal na relação de emprego, o qual não pode ser desprezado. A aceitação, ou não, da existência de uma conotação personalíssima para o empregado na relação de emprego, é tema central e determinante para a conclusão a respeito da natureza jurídica singular do contrato de trabalho que conduz à relação de emprego, segundo a ótica desta pesquisa.

A defesa da pessoalidade do(a) empregado(a) como elemento distintivo do contrato de trabalho é partilhada por relevante parcela da doutrina laboral nacional e estrangeira como, por exemplo: Camino (2004, p. 325); Catharino (1982, p. 197); Cesarino Júnior (1993, p. 123); Fernandes (2012, p. 147); Gierke (1982, p. 44); Krotoschin (1968, p. 35); Olea (1969, p. 168; 1983, p. 39); Oliveira e Dorneles (2016, p. 47); Ramalho (2003, p. 148; 2012a, p. 496; 2012b, p. 23); Supiot (2008, p. 75).

Sobre o caráter pessoal da prestação de serviços pelo empregado, agregam-se, como resumo e pela clareza, as palavras de Olea (1969, p. 168):

Por outro lado, a prestação do trabalhador é estritamente personalíssima, o é em duplo sentido. Primeiramente, porque através de seu trabalho compromete o trabalhador sua própria pessoa, enquanto destina parte das energias físicas e mentais que dela emanam e que são constitutivas de sua personalidade, à execução do contrato, isto é, em cumprimento da obrigação que assumiu contratualmente. Em segundo lugar sendo cada pessoa um indivíduo distinto dos demais, cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular (OLEA, 1969, p. 168).

Para Sanseverino (1958, p. 162), o caráter pessoal está intimamente ligado com a questão do caráter fiduciário inerente à relação de emprego:

Toda a prestação deve ser executada pessoalmente pelo trabalhador por quem é devida: esta é a consequência imediata, em particular, desse caráter fiduciário, precisamente, como vimos, ao contrato de trabalho, bem como em geral, à circunstância, prevista no art. 1180 cod. civ., que o credor tenha interesse em que o devedor execute pessoalmente a prestação (SANSEVERINO, 1958, p. 162).⁹⁰

Percebe-se, dessa forma, a força do elemento “pessoalidade” na relação de emprego, de tal monta que conduz à existência de uma especial fidúcia, ou confiança⁹¹, entre empregado e

⁹⁰ No original: “Tutta la prestazione deve essere personalmente eseguita del lavoratore dal quale essa è dovuta: è questa l’immediata conseguenza, in particolare, di quel carattere fiduciario, proprio, come si visto, al contratto di lavoro, come pure, in generale, della circostanza, prevista dall’art. 1180 cod. civ., che il creditore abbia interesse a che il debitore esegua personalmente la prestazione” (tradução nossa).

⁹¹ Sobre a fidúcia ou confiança inerente ao contrato de trabalho, Camino (2004, p. 328) afirma que é a própria inserção do trabalhador na empresa que o coloca na posição de acessar informações reservadas e segredos industriais, em especial quando a pessoa assume função de confiança do empregador, de forma que “a revelação de tais fatos pode ser extremamente pernicioso ao empregador”. Na legislação brasileira pode-se citar como exemplo da manifestação da fidúcia no contrato de trabalho o art. 443, da CLT, que permite a celebração de contrato de experiência (por prazo determinado), que apresenta dupla finalidade: a) avaliar a capacidade técnica da pessoa trabalhadora, e; b) avaliar a fidúcia, isto é, se a pessoa contratada é digno de confiança. Isso pode comprovar-se, também, através da análise do processo seletivo no qual os contratantes buscam certificar-se que a pessoa contratante apresenta um mínimo de confiabilidade, mediante a requisição de “cartas de recomendação” ou da apresentação de “referências pessoais”. Ademais, registre-se a posição do Tribunal Superior do Trabalho que autoriza a requisição de certidão de antecedentes criminais quando a função exigir especial fidúcia: “INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO 1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido” (IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5d363bef6f69adf2686d26571472a5d9>. Acesso em: 26 ago. 2020. (grifo nosso)

empregador. O elemento fiduciário do contrato de trabalho reforça a evidência de um dever geral de boa-fé, que, para Olea (1983), é resultado da integração do empregado na organização empresarial e do poder diretivo do empregador, ressaltando, contudo, fala como evidência da existência de tal dever geral de boa-fé, a impossibilidade de o patrão realizar uma “vigilância estreita e continuada do cumprimento” das obrigações obreiras, por se configurar em “atentatória à liberdade”. O autor ressalta, apoiando-se em Rideout, que “está presente um fator de lealdade e confiança em todo o contrato de trabalho” (OLEA, 1983, p. 41).⁹²

Maranhão afirma ser um dos princípios gerais atinentes aos contratos, igualmente aplicável ao contrato e trabalho, o da boa-fé. Diz o autor que o contrato de trabalho tem a característica singular de ser celebrado de forma personalíssima em relação a uma das partes contratantes, o empregado, e que, em função disso, atrai a aplicação da boa-fé e caracteriza essa relação juslaboral como uma relação de confiança. Trazem-se à colação as palavras do autor, explicitando o caráter de especial confiança da relação de emprego, no que concerne à conduta do trabalhador:

A boa-fé na execução dos contratos é princípio geral que se aplica, como não podia deixar de sê-lo, ao contrato de trabalho. Mais: vimos que este contrato é celebrado, em relação a um dos contratantes, o empregado, *intuitu personae*. A prestação de serviços há de ser pessoal. Daí repousar todo contrato individual de trabalho numa base de confiança. Lógico esperar-se, daquele em quem se confia, um comportamento que corresponda a essa confiança. Daí o dever de colaboração.

Obriga-se o empregado a prestar o trabalho contratado, com a diligência compatível com suas condições pessoais e as circunstâncias de tempo e lugar, proporcionando aquele rendimento qualitativo e quantitativo que o empregador pode dele legitimamente esperar, obedecendo-lhe às ordens, legalmente dadas, dedicando-se com fidelidade à empresa para a qual trabalha, evitando prejudicá-la material ou moralmente [...] (MARANHÃO, 1985, p. 45, grifo do autor).

Percebe-se, por conseguinte, a existência de um verdadeiro dever de fidelidade do empregado, decorrente da obrigação da prestação pessoal de serviços. O empregado encontra-se vinculado, por sua própria vontade (daí a afirmação da origem contratual do vínculo de emprego), ao dever de sujeitar-se às condições e ordens patronais para a prestação de trabalho. Tal prestação deve ocorrer com a atenção à um dever geral de fidelidade que se consubstancia, também, em um dever de colaboração.

⁹² No original: “Además, la expresión ámbito de organización y dirección - como la equivalente círculo rector y organicista, inveterada en la jurisprudencia - vagamente sugiere también el contexto o marco empresarial en el seno del cual los contratos de trabajo se cumplen, apuntando así hacia la empresa como organización de producción a la que accede y en la que se participa a través del contrato de trabajo; y por otro, refuerza los debates contractuales de cumplimiento de buena fe, al distanciar jurídicamente la sumisión a las órdenes y tener por atentatoria a la libertad, si siquiera posible, la vigilancia estrecha y continuada de su cumplimiento. En este sentido, <<un factor de lealtad y confianza está presente en todo contrato de trabajo>> (Rideout) y es ingrediente esencial de su ejecución” (tradução nossa).

Na opinião de Sanseverino (1958, p. 30), a relação de trabalho subordinado, em razão da presença do elemento da subordinação do empregado, apresenta forte evidência do elemento fiduciário, mas não em sentido técnico (como é próprio da relação de trabalho), mas em sentido lato, na direção de um “conjunto de iniciativas” do empregado, para as quais, tornam-se especialmente relevantes as características pessoais do trabalhador individualizado. A fíducia seria, assim, “uma expressão da idoneidade pessoal, e não simplesmente técnica” do trabalhador, e que deve ser exercitada não conforme o mero arbítrio do empregador, mas segundo as necessidades da empresa.⁹³

Evidencia-se, então, a relevância do comportamento exigido do empregado, que deve agir em estrita confiança, pautando-se pelo princípio da boa-fé, não apenas no cumprimento de suas obrigações laborais contratuais, mas na persecução dos interesses da empresa empregadora. Impõe-se ao empregado, desta forma, um dever de fidelidade com intensidade além da normal na execução dos demais contratos. Sobre a boa-fé, Américo Plá Rodriguez (2000, p. 176) assevera:

[...] não é uma norma – nem se reduz a uma ou mais obrigações –, mas é um princípio jurídico fundamental, isto é, algo que devemos admitir como premissa de todo o ordenamento jurídico. Informa em sua totalidade e aflora de maneira expressa em múltiplas e diferentes normas, ainda que nem sempre se mencione de forma explícita (RODRIGUEZ, 2000, p. 176).

Segundo Krotoschin (1993, p. 84-85), o contrato de trabalho reflete uma relação de colaboração, de tal modo que o dever de fidelidade (ou lealdade) do trabalhador, como contraface do dever de previsão (ou de cuidado) do empregador, “vai mais além da obrigação de executar de boa-fé as obrigações do contrato”, já que é “fonte de obrigações adicionais” fundamentando sua afirmação “no caráter específico do contrato de trabalho, que inclui vínculos pessoais e associa, em certa medida, o trabalhador ao progresso da empresa, à medida em que depende, precisamente, do cumprimento leal do dever de prestação de trabalho.” (KROTOSCHIN, 1993, p. 84-85). Noutra oportunidade, Krotoschin (1968, p. 300-301), afirmou que a fidelidade materialmente expressa apresenta-se como englobando todos os deveres de reciprocidade, colaboração e confiança do contrato de trabalho.

Sanseverino ressaltou a relevância do dever de fidelidade do empregado, e que relação essa obrigação legal tem com a satisfação dos interesses da empresa:

⁹³ No original: “Nel rapporto di lavoro subordinato, e precisamente a ragione dell’elemento subordinazione, viene ad avere particolare evidenza quell’elemento fiduciario (fiduciario, ma non in senso tecnico) generalmente proprio ad ogni rapporto di lavoro, in quanto relativo ad un complesso di iniziative per cui hanno speciale rilievo le qualità personali del singolo individuo. La fiducia è pertanto l’espressione dell’idoneità personale, e non semplicemente tecnica, del lavoratore alla prestazione dedotta in contratto; prestazione da valutarsi, non secondo il merum arbitrium dell’imprenditore, ma secondo l’interpretazione obiettiva de quelle che sono le esigenze dell’impresa” (tradução livre).

Mesmo o sistema jurídico italiano não deixou de ressaltar o dever de fidelidade a cargo do trabalhador: na verdade, isso serve para especificar, em um de seus principais aspectos, a colaboração à qual o código civil se refere repetidamente, e em virtude da qual o trabalhador deve exercer a prestação do serviço e, em geral, padronizar sua conduta, levando em consideração os interesses e propósitos da empresa (SANSEVERINO, 1958, p. 169).⁹⁴

Esse dever de colaboração, decorrente do dever de fidelidade, implica toda a conduta da pessoa empregada e esta deve, portanto, prestar serviços com a máxima diligência, presteza e agir em estrita confiança do patrão, colaborando para a consecução dos interesses da empregadora, mesmo nas hipóteses em que haja colisão destes com os seus próprios (hipóteses de exercício do *jus variandi*⁹⁵ do empregador), sob pena de sujeitar-se à aplicação da disciplina patronal.

Para Olea (1983, p. 219), o que caracteriza a boa-fé específica do contrato de trabalho é a abrangência para o(a) empregado(a) e o empregador. Dito princípio tem a amplitude de dever geral, contudo, exorbita a “sua extensão e intensidade”, pois configura-se em “obrigação específica”, da qual decorre a possibilidade de “sancionar-se o seu descumprimento” mediante a ruptura unilateral do contrato. Afirma Olea:

Portanto, deve perguntar-se se esse dever de boa-fé tem algo especial no contrato de trabalho que o eleva acima do contrato comum a um dever de fidelidade do trabalhador e a um dever de proteção do empregador, expressões, o primeiro especialmente, que apareciam nas normas hoje revogadas (nos LCTs de 1931 e 1944 marcadamente) e que o ET evita. Começando pelo que é uma amostra da “*extrema ductilidade*” da boa-fé (Monzón), provavelmente o dever de boa-fé característico do contrato de trabalho inclui a boa-fé genérica, é claro, e é da mesma natureza, mas o extrapola em sua extensão e intensidade, além de trazer-se ao primeiro plano como uma obrigação específica e punir-se sua violação com a concessão à outra parte de faculdade resolutória do contrato (“*a transgressão da boa-fé contratual*”; Artigo 54.1.d) (OLEA, 1983, p. 219, grifo do autor).⁹⁶

⁹⁴ No original: “Anche l’ordinamento italiano non ha mancato di valorizzare l’obbligo di fedeltà a carico del lavoratore: esso serve infatti a specificare, in uno dei suoi principali aspetti, la collaborazione cui ripetutamente accenna il codice civile, e in virtù della quale il lavoratore è tenuto ad attuare la prestazione e, in generale, ad uniformare la sua condotta, tenendo conto di quelli che sono gli interessi e le finalità dell’impresa” (tradução nossa).

⁹⁵ Sanseverino afirmou que as ordens patronais, em princípio, não podem ser emitidas sem o caráter quantitativo ou qualitativo, e em conexão com o contrato de trabalho em questão. Contudo, esse fato não exclui o exercício do *jus variandi*, se necessário: “Se, in linea di principio, l’imprenditore non può attribuire ai suoi dipendenti incombenze che, dal punto di vista qualitativo o dal punto di vista quantitativo, non risultino prestabilite nel relativo contratto, e precisamente nella qualifica in base alla quale il contratto è stato stipulato, questo non fa tuttavia escludere in ogni caso uno jus variandi.” (SANSEVERINO, 1958, p. 153).

⁹⁶ No original: “Por lo que hay que preguntarse es por si este deber de buena fe tiene un algo especial en el contrato de trabajo que lo eleve por encima del contractual común hasta un deber de fidelidad del trabajador y un deber de protección del empresario, expresiones, la primera especialmente, que aparecían en normas hoy derogadas (en las LCT de 1931 y 1944 señaladamente) y que el ET evita. Comenzando por la que es una muestra de la <<extrema ductilidad>> de la buena fe (Monzón), probablemente el deber de buena fe característico del contrato de trabajo comprende la buena fe genérica, desde luego, y es de la misma naturaleza, pero la exorbita en su extensión y en su intensidad, además de traerse a primer plano como obligación específica y sancionarse su incumplimiento con la concesión a la otra parte de facultad resolutoria unilateral del contrato (<<la transgresión de la buena fe contractual>>; art. 54.1.d)” (tradução nossa).

Plá Rodriguez (2000, p. 178) assevera que a boa-fé é “ingrediente de ordem moral indispensável para o adequado cumprimento do direito”, sem o qual “a maioria das normas jurídicas perde seu sentido e seu significado”. Sendo princípio jurídico geral, atua “no trabalho como garantida substância moral das relações jurídicas”. O contrato de trabalho não pode ser entendido como gênese de direitos e obrigações de ordem patrimonial, como dito, mas é causa de efeitos nitidamente pessoais para o empregado. Ele cria uma relação durável, estável e continuada que demanda confiança recíproca em vários níveis e condições (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 178). A intensidade de sua aplicação ao contrato de trabalho suplanta, portanto, a de mero princípio relacionado com o cumprimento das obrigações contratuais. A boa-fé, neste sentido, atua ao mesmo tempo como fundamento da lealdade e fidelidade recíprocas e como dever geral que ajuda a explicar a singularidade com que se interpreta o contrato de trabalho, e fundamenta obrigações das partes para além das meramente contratuais. Assim como quer Plá Rodriguez, ao afirmar:

Cremos, entretanto, que um princípio não é o mesmo que uma obrigação, que várias obrigações, ou até que um conjunto de obrigações que una as partes. É uma idéia geral que compreende, explica e respalda as obrigações que emanam de seu conteúdo, mas que as transcende, porque serve para orientar a interpretação, para suprir as omissões, para inspirar o próprio legislador (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 178).

A boa-fé aplicável ao contrato de trabalho é aquela denominada “lealdade” ou “objetiva”, isto é, a que se refere a um comportamento e não simples convicção (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 179). O comportamento das partes na relação de trabalho deve, portanto, reger-se pela boa-fé como princípio geral de direito que deve produzir um comportamento ético de parte a parte, do qual são expressões os deveres recíprocos de fidelidade e lealdade de empregado e empregador. Afirma-se, portanto, que a boa-fé “é um princípio que deve presidir toda a relação de trabalho e que não pode ficar circunscrito ao âmbito de determinadas obrigações” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 181).

É tal a importância da boa-fé, que sua falta enseja a aplicação de sanções disciplinares ao empregado. Ao tratar do exercício do poder disciplinar, o qual vigora mesmo nas hipóteses de suspensão ou interrupção da prestação de serviços, Maranhão (1985, p. 76) ressalta a importância do elemento fiduciário no contrato de trabalho:

[...] Note-se, no entanto, que em virtude do elemento fiduciário, próprio do contrato de trabalho, mesmo durante os períodos de suspensão do contrato ou interrupção da prestação de serviços, permanece o empregado sujeito à obrigação de acatamento e respeito ao empregador e superiores hierárquicos [...] (MARANHÃO, 1985 p. 76).

Notável a presença do elemento confiança no desenvolvimento das relações de trabalho, de modo que o desaparecimento da confiança e da boa-fé entre as partes inviabiliza a manutenção do acordo laboral. Conforme afirma Moraes Filho, “todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e boa-fé existentes entre as partes, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação” (MORAES FILHO, 1946, p. 56).

Neste sentido, a despedida por descumprimento da boa-fé contratual engloba a violação de todos os deveres de conduta (OLEA, 1983, p. 321). Resta evidente a relevância do elemento confiança em certas relações de trabalho, a tal ponto que a sua falta enseja a ruptura do contrato, ainda que os fatos não se constituam “causas suficientes para a estruturação da culpa que dá base à rescisão justificada do contrato” (GUERRERO, 1973, p. 111).⁹⁷ Assim, afirma-se, a personalidade, além de evidenciar a implicação da pessoa do empregado, confirma a existência de um importante elemento de confiança. Pode, portanto, distinguir a relação de emprego das demais modalidades contratuais.

Dito elemento fiduciário decorre da boa-fé no desenvolvimento das relações juslaborais. Boa-fé que se manifesta com maior intensidade do que nos demais contratos, como elemento de distinção do contrato de trabalho. Para Olea (1983, p. 205), o conteúdo concreto da prestação de trabalho se verifica através da determinação dos deveres de diligência, da qualificação profissional e dos deveres de boa-fé do trabalhador. Os primeiros definem a intensidade, ou o rendimento do trabalho, bem como a obrigação contratual obreira neste sentido. A qualificação profissional determina a classe, qualidade ou espécie do trabalho a ser prestado. Os últimos, por sua vez, estão relacionados com a “conduta geral, positiva ou negativa, que se espera e se exige dele como conexas com seu cumprimento contratual e dirigindo este; quais são *seus deveres de boa-fé*” (OLEA, 1983, p. 205, grifo do autor).⁹⁸

Os deveres de cooperação, de confiança, de lealdade, isto é, decorrentes da incidência da boa-fé em geral, contudo, vinculam tanto o empregado quanto o empregador. Este último deve exercer seus poderes patronais em estrita ligação com tais deveres. Nas palavras de Délio Maranhão:

Mas a colaboração, na execução do contrato, deve ser recíproca: não está, apenas, o empregador obrigado a pagar pontualmente o salário ajustado e a satisfazer as demais obrigações legais ou contratuais por ele assumidas (férias, repouso semanal, jornada máxima, etc.). Cumpra-lhe *dar trabalho* e possibilitar ao empregado a *normal* execução do contrato, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de

⁹⁷ No original: “[...] el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo para las personas a que estamos nos refiriendo cuando les pierda la confianza, fundándose en hechos objetivos, pero que no impliquen, necesariamente, causas suficientes para estructurar la culpa que diera base a una rescisión justificada del contrato” (tradução nossa).

⁹⁸ No original: “[...] conducta general, positiva o negativa, se espera y se exige de él como conexas con su cumplimiento contractual y presidiendo éste, cuáles son sus *deberes de buena fe*” (tradução nossa).

tudo, como dissemos em outro lugar, “respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana” (MARANHÃO, 1985, p. 45).

No desenvolvimento da relação de emprego, os empregados devem comportar-se conforme o dever geral de boa-fé, agindo em cooperação com o empregador, em verdadeiro exercício do dever de fidelidade. Ao empregador, por sua vez, impõe-se um dever de proteção e assistência, como contrapartida ao dever de fidelidade obreiro. Olea (1983, p. 261) afirma a existência de um dever geral de proteção “qualitativamente distinto”⁹⁹ do dever geral de retribuição do trabalho prestado. Desta forma, a obrigação de remunerar, apesar de considerada principal, não é o único dever patronal.

A distinção entre obrigações principais e acessórias do contrato de trabalho, afirma-se, possui natureza meramente acadêmica. Não altera, portanto, a natureza do vínculo empregatício. Serve, tão somente, para qualificar a prestação de trabalho, conforme Sanseverino:

A obrigação principal assumida pelo trabalhador, ou seja, a prestação de trabalho, é integrada por obrigações geralmente qualificadas como complementares: a distinção é puramente acadêmica, uma vez que a obrigação principal e as obrigações complementares dão causa à uma situação jurídica unitária; mais precisamente, as obrigações complementares atendem à necessária qualificação do trabalho, traduzindo o desempenho puro e simples do trabalho em colaboração na empresa. Essas obrigações complementares incluem, sobretudo: a obrigação de lealdade, implícita em um relacionamento de natureza fiduciária, e a obrigação de subordinação, específica da relação em questão (SANSEVERINO, 1958, p. 168).¹⁰⁰

Concorda-se com o caráter meramente acadêmico, ou didático, da distinção entre obrigações principais e acessórias da relação de emprego. A relação jurídica nascida do contrato de trabalho é unitária. Deve ser concebida como um todo, um relacionamento jurídico no qual se inserem, voluntariamente, empregado e empregador. Seus efeitos concretos não merecem a atribuição de naturezas distintas, com maior ou menor importância, portanto.

Desta forma, as obrigações obreiras e patronais devem ser entendidas em sua unidade. Os deveres de retribuir ao trabalho prestado (principal, se assim denominar-se) e de assistência (acessório, portanto), devem ser considerados em sua unidade, como decorrência direta e inequívoca do contrato de trabalho, assente no dever geral de boa-fé. Este, concebido como

⁹⁹ No original: “Sobre el empresario pesa una obligación o deber general de protección del trabajador, cualitativamente diferenciado del de remunerar el trabajo” (tradução nossa).

¹⁰⁰ No original: “L’obbligazione principale a carico del lavoratore, ossia la prestazione, risulta integrata da obblighi in genere qualificati come complementari: la distinzione è puramente accademica, poichè obbligazione principale e obbligazioni complementari danno luogo ad una situazione giurídica unitaria; più precisamente, gli obblighi complementari servono alla necessaria qualificazione del lavoro, traducendo la pura e semplice prestazione del lavoro in collaborazione nell’impresa. Tali obblighi complementari comprendono soprattutto: l’obbligo di fedeltà, implicito in un rapporto di natura fiduciaria, e l’obbligo di subordinazione, specifico al rapporto in esame” (tradução nossa).

princípio geral de direito, o qual informa e conforma todas as relações sociais, e não apenas as puramente obrigacionais.

Veja-se a opinião de Guerrero sobre a existência de uma unidade no contrato de trabalho, que impulsiona as partes à colaboração, dado que estão unidos em busca do bem coletivo considerado de superior importância, em relação aos interesses particulares:

Acreditamos, como dissemos anteriormente, que entre o trabalhador e seu empregador cria-se um vínculo um pouco superior ao mero conceito civil ou mercantilista de aluguel ou venda da força de trabalho. Na realidade, trata-se de uma união de esforços que visam realizar o fenômeno da produção, em benefício da comunidade, da qual todos eles fazem parte. Então, é necessário que o trabalhador e o empregador se identifiquem com um objetivo superior que os guie e que ambos contribuam, com a maior boa-fé, com o conjunto de experiências e conhecimentos, o primeiro e lealdade e cooperação por parte do segundo (GUERRERO, 1973, p. 206-207).¹⁰¹

Deve o empregador fornecer e permitir a execução normal do trabalho, garantir as condições necessárias de segurança e higiene do ambiente de trabalho, em suma, promover as condições para que os empregados desenvolvam, da melhor forma possível, a prestação dos serviços, e mais, respeitar a dignidade humana de seus empregados. O exercício dos deveres patronais deve ser pautado pela boa-fé, o que implica um cuidado especial com os seus empregados, um legítimo dever de proteção, diga-se, inclusive no que toca ao exercício de seus poderes disciplinares.

Por todo o exposto, tem-se que não é possível eliminar completamente a faceta comunitário-pessoal do contrato de trabalho, reduzindo-o à condição de negócio obrigacional patrimonial. Faz-se necessário, no momento, agregar o conteúdo do princípio jurídico da fraternidade, em suas variadas vertentes, como base teórica agregada para reafirmar a validade contemporânea do comunitarismo na relação de emprego, mas, agora, em uma cepa fraterna, o que, no âmbito desta pesquisa, convencionou-se chamar de “neocomunitarismo fraterno”, conforme sói demonstrar a seguir.

Tem-se, portanto, refutadas as críticas dirigidas à acepção comunitário-pessoal da relação de emprego, e assentes as premissas que permitem a afirmação de sua atualidade: a) a impossibilidade de reduzir o contrato laboral à acepção puramente obrigacional patrimonial; b) a implicação pessoal da pessoa trabalhadora; c) a relevância social do fato “trabalho humano”; d) as nuances comunitárias afetas à organização empresarial, e; e) a especial fidúcia inerente.

¹⁰¹ No original: “Nosotros creemos, como ya hemos dicho con anterioridad, que entre el trabajador y su patrón se crea un nexo que es algo superior al mero concepto civilista o mercantilista de alquiler o venta de la fuerza de trabajo. En realidad se trata de una unión de esfuerzos tendiente a realizar el fenómeno de la producción, en beneficio de la colectividad, de la todos forman parte. Entonces, es preciso que el trabajador y el patrón se identifiquen con un fin superior que los guía y que ambos aporten, con la mayor buena fe, el acopio de experiencias y conocimientos, por parte del primero y de lealtad y cooperación por parte del segundo” (tradução nossa).

Neste sentido, far-se-á a análise do princípio jurídico da fraternidade, na busca de fundamentar uma nova leitura da teoria comunitário-pessoal da relação de emprego, agregando-se o viés fraterno.

2.7 O PRINCÍPIO JURÍDICO DA FRATERNIDADE

O princípio jurídico da fraternidade foi “esquecido” não só pelos sistemas normativos, como também pela economia política, e deve ser reconduzido à ativa no que se denomina “economia civil”, conforme afirma Stefano Zamagni (2009, s/p):

A economia política funda-se sobre dois pilares: o princípio da troca de equivalentes, donde deriva a eficiência, e o princípio de redistribuição, para garantir a equidade. A economia civil, acrescenta a estes um terceiro princípio, que faz toda a diferença: a reciprocidade. Serve para realizar a fraternidade. A economia civil inclui, portanto, a política, mas não vice-versa. E o pensamento económico italiano – para dizer um nome: Luigi Einaudi – sempre manteve essa perspectiva, ao contrário da tradição anglo-saxónica guiada pelo lema: “negócios são negócios”.¹⁰²

Antonio Maria Baggio (2008, p. 7) afirma que a fraternidade, embora tenha sido um dos vários motes da Revolução Francesa de 1789, só encontrou assento definitivo no art. 2o. da Constituição Francesa de 1947. Afirma o autor que a fraternidade enfrentou “inúmeras vicissitudes históricas, ora sendo esquecido, ora tendo momentos de fulgor” impondo-se, apenas, ao final do século, “com a vitória dos republicanos em 1879”, quase um século depois do impactante momento histórico da Revolução Francesa. Como decorrência dessa flutuante influência da fraternidade ao longo de tantos anos, Baggio indaga o motivo de ocupar-se com o estudo dos acontecimentos de 1789, e a resposta oferecida é a seguinte: é esse o momento histórico em que “na Idade Moderna a ideia de fraternidade foi interpretada e praticada *politicamente*” (BAGGIO, 2008, p. 7, grifo do autor).

A relevância da fraternidade no contexto da Revolução Francesa de 1789, para Baggio (2008, p. 8), é a dimensão política assumida pelo dito princípio dado à “sua aproximação e interação com os outros dois princípios que caracterizam as democracias atuais a liberdade e a igualdade”. Até 1789, continua Baggio, “fala-se de fraternidade sem a liberdade e a igualdade civis, políticas e sociais; ou fala-se de fraternidade *em lugar* delas” (BAGGIO, 2008, p. 8, grifo do autor).

¹⁰² No original: “L’economia politica si fonda su due capisaldi: il principio dello scambio di equivalenti, da cui deriva l’efficienza, e il principio di redistribuzione, per garantire l’equità. L’economia civile, a questi, aggiunge un terzo principio, quello che fa la differenza: la reciprocità. Serve a realizzare la fraternità. L’economia civile include quindi quella politica ma non viceversa. E il pensiero economico italiano – per fare un nome: Luigi Einaudi – ha sempre mantenuto quest’impostazione a differenza della tradizione anglosassone guidata dal motto ‘business is business’” (tradução nossa).

A trilogia (liberdade, igualdade e fraternidade), no contexto revolucionário, arrebatou a fraternidade do mais tradicional conceito e a introduz em uma nova realidade política, compondo uma tríade de “princípios e ideais constitutivos”, como assevera o autor:

Por isso, a trilogia introduz - ou, ao menos, insinua - um mundo novo, um *novum* que questiona inclusive o modo como o cristianismo até então entendera a fraternidade; um *novum* que é anunciado e logo em seguida decai, pelo desaparecimento, quase que imediato, da fraternidade da cena pública. Permanecem em primeiro plano a liberdade e a igualdade - geralmente mais antagônicas do que aliadas (antagonistas justamente por serem desprovidas da fraternidade) -, que, de algum modo, estão integradas entre si no seio dos sistemas democráticos; mas que se tornam também, em alguns lugares, sínteses extremas de duas visões de mundo, de dois sistemas econômicos e políticos que disputarão o poder nos dois séculos seguintes (BAGGIO, 2008, p. 8, grifo do autor).

Percebe-se a relevância assumida pela fraternidade, ao lado de seus dois princípios coirmãos (liberdade e igualdade), por um breve momento, na inspiração dos ideais políticos da época, caindo em esquecimento logo em seguida, contudo. Dentre os motivos para tal esquecimento, afirmam alguns, está a evidente marca cristã que acompanha a fraternidade, dado o seu uso pelos seguidores do cristianismo.

Entretanto, a afirmação a respeito do antagonismo por vezes experimentado entre os princípios da igualdade e da liberdade, em especial quando adotados como lema de ideologias político-econômicas, deve-se justamente à ausência da atuação da fraternidade, a qual agiria para oferecer equilíbrio e funcionaria como elo entre eles. Essa é uma premissa que se apresenta relevante para os fins a que se dedica a presente pesquisa. Voltar-se-á ao assunto mais adiante. Por ora, dedicar-se-á atenção ao conteúdo e aplicação do princípio da fraternidade.

Importa, portanto, aprofundar a análise dos fatores que impuseram esse “ostracismo” ao princípio da fraternidade, bem como os fundamentos para propor uma restauração da força política desse relevante princípio, para, ao final, agregá-lo à concepção comunitária da relação de emprego conforme anteriormente proposto.

A liberdade e a igualdade alcançaram relevância suficiente para consagrarem-se como categorias constitucionais (princípios jurídicos insculpidos no ordenamento constitucional) ou como “idéias-força de movimentos políticos” (BAGGIO, 2008, p. 8). O mesmo não ocorreu com a fraternidade, que ficou por anos relegada aos círculos religiosos, assumindo caráter de ações misericordiosas e caritativas. Antoine afirmou as raízes cristãs da fraternidade como obstáculo ao seu reconhecimento geral, bem como que o reacendimento da importância do princípio da fraternidade ocorreu apenas em 1848:

Por outro lado, e o século XIX o confirmará por toda parte, o conceito de fraternidade tem poderosas raízes cristãs que o impedirão de ser um sinal de reconhecimento geral: será necessário aguardar o generoso começo de 1848, com explosão de ambos fervor e seu apelo à comunidade dos povos, para que a palavra “fraternidade” também

adquirir uma renovação de consenso e significado (ANTOINE, 1981, p. 134, tradução nossa).¹⁰³

A perspectiva cristã da fraternidade, com sua marcada origem de natureza espiritual à universalidade, não consegue consolidar-se na visão política geral consagrando-se “como é lógico, politicamente ineficaz” (BAGGIO, 2008, p. 11). Para Antoine (1981, p. 138), o processo e laicização da fraternidade a afastou, pelo menos para os pensadores cristãos, da sua vocação universalista. Ao laicizar-se, a fraternidade passou a ser aplicável à sociedade localmente contextualizada, à realidade próxima, tornando-se capaz de alcançar a unidade social, uma “sociedade fraterna”.¹⁰⁴ É preciso encontrar na fraternidade, portanto, a construção de um “laço universal, e dotado de conteúdos fortes, desde que não aqueles conferidos pelo cristianismo, do qual, no entanto, eles provêm” (BAGGIO, 2008, p. 11).

A problematização a respeito do conteúdo dos princípios leva ao esvaziamento da sua prática e, por conseguinte, à perda de relevância na aplicação política. A sua não aplicação à seara do debate público e produção legislativa conduz à ineficiência do processo de proteção e garantia dos direitos fundamentais, finalidade precípua do ordenamento jurídico e das instituições democráticas que lhe dão estrutura e fornecem os meios de funcionamento. Para Baggio, assim se afigura o problema:

Em resumo, a dificuldade encontrada para se porem em prática os princípios leva à desconfiança e ao empobrecimento não só factual, como também definitivo, dos seus conteúdos, sem que se perceba estar-se, desse modo, conformando em perder, como democratas, o grande desafio que a democracia lançara ao nascer e que constituía o sentido de sua existência: garantir a todos os cidadãos os direitos fundamentais, com base nos princípios universais e não no pertencimento a um grupo, a uma classe, a um lugar ou a uma raça (BAGGIO, 2008, p. 15).

Continua Baggio (2008, p. 19-20) afirmando que é necessário “remover os escombros” que impedem uma clara compreensão do conteúdo e aplicação prática da fraternidade. Para o autor, dois dos principais obstáculos são: a) as interpretações reducionistas (cita, por exemplo, a apropriação do conceito por sociedades secretas, tais como a maçonaria), e; b) as interpretações classistas da fraternidade (com base as quais fundamentam-se, inclusive, intervenções bélicas de Estados em outros Estados). Estas não seriam, na opinião de Baggio

¹⁰³ No original: “D'autre part, et le XIX siècle le confirmera tout au long, le concept de fraternité a de puissantes racines chrétiennes qui lui interdisent d'être un signe de ralliement général: il faudra attendre le généreux sursaut de 1848, avec à la fois son explosion de ferveur et son appel à la communauté des peuples, pour que le mot "fraternité" acquière, lui aussi, un renouveau de résonance et de signification” (tradução nossa).

¹⁰⁴ No original: “Une conséquence marquante de la laïcisation du concept de fraternité est, au moins pendant un temps et chez les penseurs les plus éloignés du christianisme, l'effacement relatif de sa dimension universelle. Plus qu'à l'humanité dans son ensemble, c'est désormais à l'unité sociale, et d'abord à celle où l'on vit, que s'applique le souci de fraternité. Ce qui inspire Michelet, c'est une France fraternelle; ce qui importe à Proudhon, par exemple, c'est une "société" fraternelle - concept que d'une manière assez curieuse (mais non point unique) il oppose à celui d' 'étrangeté' [...]” (tradução nossa).

(2008, p. 20), interpretações possíveis, diferentes e válidas da fraternidade, mas sim sua verdadeira “negação”. Interpretações da fraternidade que não apresentem uma noção inclusiva, que “negam de fato a dimensão universal” do princípio, servem apenas para a “desumanização dos adversários”, não são, portanto, interpretações válidas e devem ser reputadas como autodestrutivas.

Dentre as várias experiências de aplicações políticas da fraternidade, ressalta-se a aproximação com a solidariedade. Podem ser citados como exemplos dessa aplicação, os direitos sociais reconhecidos em alguns regimes políticos nos quais foram implementadas políticas de bem-estar social, como medidas de realização da “dimensão social da cidadania”. Contudo, mesmo dita aplicação prática decorrente da ideia de solidariedade, para Baggio (2008, p. 22), apresenta uma limitação: a solidariedade permite “que se faça o bem aos outros embora mantendo uma situação de força”, em uma relação verticalizada, “que vai do forte ao fraco”, de maneira que a fraternidade merece ser encarada em uma perspectiva mais “horizontal” que proporcione uma divisão “dos bens e dos poderes”. Assim, a fraternidade pode ser vista como evidência de uma “solidariedade horizontal”, bem como uma “referência à ajuda recíproca entre sujeitos diferentes, seja pertencentes ao âmbito social, seja do mesmo nível institucional” (BAGGIO, 2008 p. 22).

Baggio (2008, p. 23) conclui por afirmar que só pode haver uma dimensão política adequada da fraternidade quando estiverem presentes duas condições: a) a fraternidade integrar o critério de decisão política (aliada à igualdade e à liberdade), subsidiando a escolha dos métodos e conteúdo do processo político, e; b) a fraternidade ser capaz de influenciar a interpretação das outras duas “categorias políticas, a igualdade e a liberdade”, de forma a garantir uma interação dinâmica entre os três princípios em todas as esferas públicas, tais como a política econômica, a atuação legislativa e judiciária, e o plano internacional.

Vial (2004) apresenta o que denominou de “Direito Fraternal” como uma abordagem, um novo método de olhar o direito. Dois anos após a primeira menção (VIAL, 2006a, p. 181), a autora afirma ser o Direito Fraternal uma metateoria, cujo objetivo seria “fornecer uma nova hipótese de análise do Direito, fundamentada em pressupostos relacionados à amizade, à quebra da obsessão da identidade, ao jurar conjuntamente e ao cosmopolitismo”.

É possível perceber, entre o que afirmou Baggio (2008) a respeito do fluxo e refluxo da influência do princípio da fraternidade como categoria político-jurídica, e a apresentação da fraternidade como um novo viés de abordagem do direito, na linha posta por Vial (2004; 2006a), que há, de fato, espaço para repensar o direito sob a luz da fraternidade de forma a alcançar uma nova (porém, não essencialmente inovadora) hermenêutica jurídica. Por “não

essencialmente inovadora” se pretende dizer: embora a aplicação da fraternidade ao direito e à política não seja uma novidade (algo inédito, nunca visto) em sentido estrito, o é, no contexto da hermenêutica jurídica contemporânea, e com renovado vigor.

Neste sentido, Vial (2006b, p. 120), afirma que o fundamento tradicional do direito – o Estado – é desafiado pela perspectiva (inovadora) do Direito Fraternal que assenta suas bases sobre a fraternidade, e que independe da atuação heterônoma estatal, sendo produzido e fundamentado no pacto entre iguais. Para Vial:

As discussões a respeito do direito aparecem, de modo geral, fundadas na figura e/ou na simbologia do “soberano”; parece que a única possibilidade do direito *ser direito* é estando respaldado por algum tipo de soberano, representado, contemporaneamente, pelos Estados-Nação. O direito fraternal, por sua vez, propõe um outro conceito fundante - a fraternidade - que não é compatível com nenhum tipo de soberano, já ela parte do pacto entre iguais e, por isso, é *frater e não pater* (VIAL, 2006b, p. 120, grifo do autor).

Essa alteração do eixo da produção legislativa foi mencionada por Gurvitch (1968, p. 256), a qual denominou “direito social”, que se pode definir como a produção normativa da sociedade de forma paralela à atividade legislativa estatal, decorrente da interação do direito com a vida social. Para Wolkmer (2001, p. 183), é dessa forma que “minimiza-se ou exclui-se a legislação formal do Estado e prioriza-se a produção normativa multiforme de conteúdo concreto gerada por instâncias, corpos, movimentos organizados semi-autônomos que compõem a vida social”. Afirma Spengler (2007, p. 127) que é desta forma que a sociedade “legitima o Direito” e possibilita “sua normatividade (que pode, então, ser alheia ao Poder Legislativo), viabilizando a manifestação e a interpenetração” de uma multiplicidade de ordenamentos normativos autônomos que excluem, por conseguinte, o Estado.

A fraternidade, neste sentido, ladeada pelos princípios da igualdade e liberdade, atuaria como princípio informador da atuação normativa social capaz de produzir regras impregnadas de seu conteúdo de conotação universal, orientada pela centralidade da pessoa humana. Atingem-se, assim, os ideais democráticos de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária para todas as pessoas. Neste sentido, conforme Sonilde Lazzarin e Helena Lazzarin (2020, p. 317):

A fraternidade constitui um avanço, uma nova concepção da humanidade como uma única família, na qual todos são irmãos. Não existem pessoas mais humanas que outras, não há quantificação, aquilo que é indigno para um, também é para o outro. Todos os humanos são dotados de igual dignidade.

Spengler (2007, p. 129) ressalta a reorganização normativa que parte da autorregulação da sociedade:

Além disso, a concepção de direito social como resultado de um processo autônomo de autorregulação por parte dos agentes sociais, traduzidos por um sujeito complexo,

supera o formalismo do positivismo pela construção de regras efetivamente legitimadas, produto da evolução e da articulação das organizações sociais.

Entende-se que a fraternidade pode operar mais facilmente a sua influência nesse contexto de autorregulação da sociedade através das interações entre os sujeitos, realizando, assim, de forma mais perceptível e concreta, a modificação na hermenêutica jurídica. Não é possível, contudo, olvidar-se do fato de que essa renovada atuação da fraternidade como princípio político-jurídico acarreta paradoxos e fragilidades ao direito, como seria em qualquer contexto de reorganização de conceitos tradicionais. Veja-se o que diz Resta:

A fraternidade iluminista reintroduz uma certa parcela de complexidade na primazia fria do justo e almeja, precisamente, alimentar o clima severo das relações políticas com calorosas paixões. Mas, ao mesmo tempo, precisa transferir o modelo de amizade para a dimensão da fraternidade, típica de uma partilha de destinos graças ao nascimento e independente das diferenças. Para isso, é preciso transformá-la em código, torná-la uma regra; com todos os paradoxos, mas também com todas as possibilidades que isso implica. Por esse motivo, é um "direito fraterno" que aparece, então, na era do Iluminismo, e vive a partir desse momento como uma condição excluída, mas não eliminada, deixada de lado e presente ao mesmo tempo (RESTA, 2009, p. 7).¹⁰⁵

Entre paradoxos e possibilidades, Resta (2009, p. 7) propõe que o Direito Fraterno seja consolidado como regra, verdadeiro código, que irá alimentar de “calorosas paixões” o ambiente “severo das relações políticas”. Dentre as possibilidades que acompanham essa hermenêutica fraterna da política jurídica, apresenta-se o reconhecimento do outro como um igual, alguém semelhante e, portanto, digno do mesmo tratamento apesar que qualquer eventual diferença existente.

Como, então, conceituar dita fraternidade que irradia seus efeitos para o ordenamento jurídico?

Veronese e Mendes afirmam ser a fraternidade

[...] o laço de união entre os seres humanos, fundado no respeito pela dignidade da pessoa humana e na igualdade de direitos entre todos, no absoluto respeito ao que nos distingue; somente assim se poderia falar e compreender este amplo sentido da humanidade como uma verdadeira família: a família humana (VERONESE; MENDES, 2015, p. 522).

Para Britto, que prefere utilizar o termo humanismo como base teórico-principiológica de sua proposta de democracia fraternal, cujo conteúdo muito se assemelha com a concepção

¹⁰⁵ No original: “La fraternità illuministica reimmette una certa quota di complessità nel freddo primato del giusto sul buono e cerca, appunto, di alimentare di passioni calde il clima rigido delle relazioni politiche. Ma ha nello stesso tempo bisogno di trasferire il modello dell’amicizia nella dimensione della fraternità, tipica di una condivisione di destini grazie alla nascita e indipendentemente delle differenze. Per questo ha bisogno di trasformarla in codice, di farne regola; con tutti i paradossi, ma anche con tutte le aperture che comporta. Per questo è “diritto fraterno” che si affaccia allora, in epoca illuministica, e vive da quel momento in poi come condizione esclusa, ma non eliminata, accantonata e presente nello stesso tempo” (tradução nossa).

de fraternidade em geral, “[...] a histórica e formal proclamação de ser a pessoa humana portadora de uma dignidade ‘inata’ é o próprio Direito a reconhecer o seguinte: a humanidade que *mora* em cada um de nós é em si mesma o fundamento lógico ou o título de legitimação de tal dignidade”. Ao Direito caberia, tão somente, declarar essa realidade inerente ao ser humano, “porque a constitutividade em si já está no humano em nós” (BRITTO, 2012, p. 25).

Segundo Oliveira (2018, p. 32), a fraternidade consistiria em uma vivência que “pode contribuir para a transformação das estruturas sociais” dando nascimento à “uma nova cultura que coloque em destaque o valor das relações humanas e o respeito à dignidade de cada um de nós”, como instrumento de alcance do “bem relacional” que conduzirá ao reavivamento “na Humanidade da completude de sua existência”.

Em semelhante raciocínio, Sonilde Lazzarin e Helena Lazzarin (2020, p. 320), asseveram:

A fraternidade responsabiliza cada indivíduo pelo outro, pelo bem da comunidade, e promove a busca de soluções pelos Direitos Humanos que não passam necessariamente, todas, pela autoridade pública, seja ela local, nacional ou internacional. Ocorre uma valorização dos entes intermediários e ao mesmo tempo uma melhoria das condições econômicas e sociais.

Luciane Barzotto (2018, p. 46), por sua vez, apoiando-se em Paul Ricoeur, define a fraternidade como “essa orientação da própria vida em direção a outrem. Na expressão de Paul Ricoeur, é a vida ‘com e para os outros em instituições justas’. A fraternidade enfatiza a dimensão horizontal das relações sociais, a responsabilidade recíproca entre aqueles que estão interagindo”.

Lopes (2018, p. 59) percebe a fraternidade como fonte dos “elementos fundantes para um modelo educacional que priorize os bens relacionais, o exercício do diálogo, o compromisso com a inclusão social, a construção da paz, todos com aspectos fundamentais para a convivência humana e embrionária para a construção de um mundo melhor”.

Na opinião de Jaborandy (2018, p. 69), a fraternidade é:

[...] princípio fundamental introduzido de maneira expressa ou implícita no texto constitucional que atua como vetor interpretativo na construção de significado de outros enunciados, além de fomentar no indivíduo o reconhecimento da dignidade humana e realizar o princípio da responsabilidade no âmbito estatal, individual e coletivo.

Por seu turno, Luis Fernando Barzotto (2018, p. 85), entende que:

A relação de Fraternidade é de responsabilidade recíproca: cada um é responsável pelo outro. Na relação de Fraternidade assim definida, estão presentes os três elementos da Fraternidade como reconhecimento: solidariedade (responsabilidade por outrem), liberdade (todos são agentes, ninguém é passivo), a igualdade (reciprocidade).

Segundo Fonseca (2018, p. 165) a fraternidade pode ser tratada:

[...] como categoria política com a aptidão a refundar a prática democrática, ao compatibilizar o relacionamento entre a igualdade (paridade) e a liberdade (diferença), em prol de uma causa unificante. Logo, o conteúdo mínimo desse princípio político expressa-se como a condição de igualdade entre irmãos e irmãs de modo a ser possível que cada um seja livre na sua própria diversidade.

Nas palavras de Barzotto e Oliveira (2018, p. 143), “a fraternidade representa um ponto de equilíbrio entre estes direitos fundamentais e sublinha os deveres do Estado social para com os indivíduos e dos indivíduos entre si, na constituição de relações de justiça social”.

Segundo Lazzarin (2015, p. 93), é:

[...] através do princípio da solidariedade expresso na Carta Constitucional, é possível identificar a ideia de fraternidade. A solidariedade não é atributo específico ou restrito à ação do Estado. Trata-se aqui também da solidariedade, não pode ser reduzida ao preceito do não prejudicar os outros, mais do que isso, orienta a liberdade de modo mais vinculativo, no sentido de que o indivíduo deve fazer o bem ao outro, porque é também o seu bem.

Fincato (2015, p. 115) assevera ser impossível conceber a atuação da liberdade e da igualdade sem a interação da fraternidade, pois esta seria “premissa e ao mesmo tempo condição para a concretização daquelas”. Desta forma, centrar o foco “[...] apenas na liberdade e na igualdade, olvidando a fraternidade, reforçaria apenas os direitos individuais, estaticamente depositados em um ser humano, desconsiderando que é da relação deste com os demais que se pode, até mesmo, falar em direitos” (FINCATO, 2015, p. 115).

Percebe-se, portanto, das lições acima, que o principal elemento caracterizador da fraternidade como categoria jurídica é sua atuação em uma dimensão relacional, de interação intersubjetiva. Isto equivale dizer que ela se concretiza através das ações e das relações humanas, de maneira a preencher as lacunas históricas deixadas pela atuação apartada dos princípios da igualdade e da liberdade que podem, em dita atuação desprovida de fraternidade, causar injustiça, desigualdade e exploração do ser humano. Evidencia-se a relevância da fraternidade para efetivação da responsabilidade recíproca entre as pessoas, responsabilidade que deve ser exercitada nas relações sociais, inclusive naquelas com efeitos jurídicos: os contratos, por exemplo.

Referida atuação do princípio da fraternidade vai impregnar, não apenas as relações intersubjetivas e a atuação normativa não-estatal da sociedade, mas também os ordenamentos jurídicos estatais, mormente pela sua positivação no seio das constituições.

Britto assevera:

Se voltarmos, porém, à consideração de que o novo humanismo é um gravitar na órbita dos valores mais paradigmaticamente democráticos, e que os valores mais

paradigmaticamente democráticos já não podem deixar de se positivar como figuras de Direito, concluiremos que o teórico *habitat* desse novo humanismo é a **Constituição Positiva**. Isto por ser a Constituição Positiva o mais *onivalente* repositório de valores jurídico-democráticos. A casa normativa deles, por excelência (BRITTO, 2012, p. 87, grifo do autor).

Fonseca (2018, p. 166-167) defende que “a fraternidade não exclui o direito e vice-versa, mesmo porque a fraternidade enquanto valor vem sendo proclamada por diversas Constituições modernas, ao lado de outros historicamente como a igualdade e a liberdade”.

Se a fraternidade pode, e deve, ser entendida como esse laço universal que une todos os indivíduos no único traço comum a toda e qualquer pessoa existente – a natureza humana – pode-se afirmar que ela age nas relações intersubjetivas, conformando-as à conduta pautada pela responsabilidade recíproca. No mesmo sentido, torna-se possível afirmar a sua atuação como parâmetro, e, ao mesmo tempo, conteúdo, para preencher as lacunas porventura experimentadas na aplicação limitada dos princípios da igualdade e da liberdade (quando exercidos sem o amparo da fraternidade). Apresenta-se a fraternidade, também, apta para ocupar espaço no corpo dos diplomas constitucionais (de modo a irradiar seus efeitos a todo o ordenamento jurídico). Conclui-se, portanto, pela necessidade de seu exercício nas relações de emprego de maneira a humanizá-las, horizontalizá-las ainda mais. Tal exercício conduz à direção da concretização dos direitos fundamentais dos sujeitos nelas inseridos.

2.8 O “NEOCOMUNITARISMO FRATERNO” E RELAÇÃO DE EMPREGO

Baggio relaciona como exemplos do desenvolvimento concreto da fraternidade, com clara perspectiva de solidariedade social, os movimentos “históricos concretos, no âmbito das organizações sociais, de defesa dos direitos humanos, e, em particular, dos direitos dos trabalhadores, e como iniciativas econômicas. Pensemos no movimento cooperativo e na economia social que se desenvolveu nas últimas décadas” (BAGGIO, 2008, p. 22-23).

Especificamente no que concerne às relações de trabalho, Santos e Rodríguez (2005, p. 23-74), descrevem o conceito chamado “hermenêutica das emergências” através do qual expõem a interpretação extensiva e o modo como certas organizações e comunidades fazem oposição à hegemonia da práxis capitalista (liberdade sem fraternidade), adotando modelos econômicos alternativos que não se fundamentam na perspectiva exclusivamente capitalista. Para D’Angelo (2014, p. 100), é no contexto de novas perspectivas hermenêuticas que proliferam alternativas econômicas que privilegiam a reciprocidade e não apenas os ganhos monetários de parte a parte.

Semelhantemente, os deveres recíprocos de fidelidade e lealdade do comunitarismo, propõem que as partes juridicamente vinculadas atuem com o propósito de ajuda mútua. Ampliando-se a análise para incluir as iniciativas da economia social, bem como do trabalho subordinado, pode-se dizer que:

Essa alternativa hermenêutica procura também ampliar as esferas que os intercâmbios estejam concentrados na reciprocidade e não nos ganhos monetários; desencadeie a diminuição da dependência das pessoas em relação ao trabalho assalariado; possibilite uma remuneração igualitária dos trabalhadores-donos das cooperativas, ao mesmo tempo em que cria formas de sociabilidade também solidárias e baseadas no trabalho colaborativo e na participação democrática na tomada de decisões sobre as empresas (D'ANGELO, 2014, p. 100).

Ressalte-se, na lição acima, que uma acepção mais fraterna da relação de emprego, pautada pela solidariedade horizontal como expressão concreta da fraternidade categoria jurídica, coaduna-se com o viés comunitarista da existência de um direito/dever de satisfazer as próprias necessidades e as do outro, mediante a colaboração sistemática de empregador e empregado, pode conduzir à criação de “formas de sociabilidade também solidárias e baseadas no trabalho colaborativo”, satisfazendo, assim, os ideais da República Federativa brasileira, expressos tanto no preâmbulo quanto no bojo da Constituição de 1988.

Uma acepção fraternal da democracia, denominada “democracia política, econômico-social e fraternal” (BRITTO, 2012, p. 32) deveria configurar-se de modo a acomodar: a) a política (área específica do poder governamental e administrativo); b) a economia enquanto fonte de toda a produção de riqueza material, e; c) a educação formal como espaço do saber orientado para o pleno desenvolvimento da pessoa. Referida acepção fraternal da democracia, especificamente no campo econômico, deveria:

Já o campo da economia, a se materializar na dualidade básica do capital e do trabalho, de sorte a compor uma ordem econômico-financeira de prestígio, a um só tempo, da liberdade de iniciativa e do atendimento das necessidades materiais básicas dos empregados e dos trabalhadores autônomos (BRITTO, 2012, p. 32-33).

É nessa perspectiva que se pode falar sobre uma aproximação conceitual entre a acepção comunitária da relação de emprego e a fraternidade, como expressão concreta da solidariedade horizontal manifesta na “ajuda recíproca entre sujeitos diferentes”, como refere Baggio (2008, p. 22). Conforme Sonilde Lazzarin e Helena Lazzarin (2020, p. 321-322), a fraternidade pode, inclusive, incidir na gestão empresarial e laboral:

Para essa nova era ainda em transformação, será necessária uma nova maneira de pensar e agir, especialmente sobre as relações interprivadas laborais. Não mais poderá se admitir a exploração de trabalhadores. A fraternidade pode mostrar o modo de gerir da empresa, que deve tutelar os interesses dos sócios, mas também pagar justo salário aos trabalhadores, prestar serviços que respeitem o princípio do equilíbrio das trocas, garantir a equidade em relacionamentos com os clientes e fornecedores e o respeito

das normas fiscais e administrativas. Embora possa acarretar a redução do lucro econômico imediato, isto certamente aumentará o lucro social, o que, ao longo do tempo, favorece o bom desempenho da empresa.

Marques e Miragem (2012, p. 25) afirmam que o direito vem, paulatinamente, assumindo uma perspectiva mais solidária, na direção da criação de uma sociedade na qual se percebe maiores índices de justiça, liberdade e solidariedade, como um alinhamento com o objetivo constitucional pátrio disposto no art. 3º, I da Carta Magna de 1988. Miragem (2017, p. 147), reitera a crescente conformação do direito com o ideal de solidariedade.

Contudo, como se opera referida solidariedade na seara jurídica? Para Resta (2009, p. 134), é em uma sociedade diversa, plural, na qual são acentuadas as diferenças, que a fraternidade opera sua força mais claramente, pois, “[...] a fraternidade coloca em jogo o compartilhamento de acordos entre sujeitos concretos, com suas histórias e diferenças”.¹⁰⁶ Segundo Vial, o Direito Fraternal, tal como proposto por Eligio Resta, se evidencia em um

[...] jurar conjunto, na qual a sociedade deixa de enxergar o direito como um produto do soberano e passa a enxergá-lo como um produto de um igual, ou seja, um Direito não mais agarrado a figura do soberano, centrado no paternalismo, no *pater*, mas sim em um Direito que vem ao encontro da figura do *frater*, que recebe e aplica o direito não mais de uma forma imposta, mas de forma compartilhada, voltada para a maior capacidade de humanização de suas decisões (VIAL, 2004, p. 76, grifo do autor).

Tepedino (2004, p. 50), assevera que o eixo-gravitacional do direito vem transformando-se, gradativamente, do nexos patrimonial para concentrar-se na pessoa humana como valor máximo. Para Díez-Picazo e Gullón (1988, p. 338), a pessoa não deve ser concebida apenas como titular de direitos e obrigações, ou como sujeito das relações jurídicas, mas sim deve ser encarado pelo próprio direito como pessoa considerada em si mesma, e em relação a seus atributos físicos e morais, em “tudo o que suponha evolução e desenvolvimento dela mesma”.¹⁰⁷

Os direitos da pessoa trabalhadora são, de fato, direitos fundamentais e, por conseguinte, devem estar informados pela fraternidade como medida de garantia e promoção do patrimônio jusfundamental dos trabalhadores e trabalhadoras. A sua finalidade deve ser garantir o “mais elevado padrão de formação do valor-trabalho e da dignidade do ser humano em contextos de contratação laborativa” (DELGADO, 2007, p. 78). Lanner, referindo-se aos trabalhadores migrantes, afirma que a “relação de trabalho deve ser guiada pelo princípio da fraternidade, numa perspectiva relacional, com o intuito de promover a igualdade e a dignidade entre todos”,

¹⁰⁶ No original: “[...] la fraternità rimette in gioco la condivisione di patti tra soggetti concreti, con le loro storie e differenze” (tradução nossa).

¹⁰⁷ No original: “[...] todo lo que suponga desarrollo y desenvolvimiento de la misma” (tradução nossa).

e que essa mesma fraternidade atuando “como premissa da conduta humana pode ser uma solução para problemas de discriminação no ambiente de trabalho” (LANNER, 2018, p. 103).

Qual o papel do princípio da fraternidade nesse contexto, então? Para Machado:

[...] É precisamente nesse ambiente que a fraternidade precisa ser interpretada e aplicada, contextualizando-a no âmbito dos direitos fundamentais. Indubitavelmente, a fraternidade desempenha relevante função na teoria dos direitos fundamentais, já que, agindo em conjunto com liberdade e igualdade, redimensiona e complementa a interpretação e aplicação dos direitos e deveres fundamentais, a partir do fenômeno do reconhecimento e da ética da responsabilidade (MACHADO, 2017, p. 58).

Já Fincato (2015, p. 115) percebe a fraternidade como “[...] uma categoria constitucional [...] tal qual a liberdade e a igualdade. E, sem dúvida, esta interfere (porque constitucional) em todo o ordenamento jurídico brasileiro, agindo em todos os tipos e graus de relacionamento humano, inclusive os puramente particulares, como os empregatícios”.

Insculpido no seio da Constituição Federal de 1988, o princípio da fraternidade pode ser entendido como manifestação da vontade da nação como um todo. Evidencia-se, também, como uma vontade coletiva que transcende o momento e o contexto histórico, estendendo seus efeitos para conformar, inclusive, os movimentos consubstanciados nas composições das equipes governantes, transitórias por natureza, conforme assevera Britto:

Assim visualizada como produto dessa realidade atemporal que é a nação, a Magna Lei Federal exprime uma vontade coletiva que já é *transgeracional* desde o seu nascedouro. Vontade que unifica história e geografia do Brasil por todo o tempo. Por isso que de natureza permanente, a preponderar sobre a vontade transitória dos governantes que se sucedem a cada eleição geral (BRITTO, 2012, p. 99, grifo do autor).

Conforme anteriormente visto, os princípios da igualdade e da liberdade consagraram-se como categorias político-jurídicas e conseguiram influenciar, assim como, positivar-se nos ordenamentos jurídicos constitucionais. Isso é especialmente verdade no contexto brasileiro. Contudo, a fraternidade não obteve o mesmo êxito, e, ficou relegada ao esquecimento por muito tempo até reacender-se a sua relevância e significado. Como afirmado, o princípio da fraternidade exerce a sua relevância ao agir pareado pelos outros dois princípios da tríade revolucionária francesa de 1789, de maneira a redimensionar e complementar o processo hermenêutico em relação aos direitos e deveres fundamentais, e, acrescenta-se, nas relações intersubjetivas laborais mediante o reconhecimento de uma ética da responsabilidade.

Sarmiento (2004, p. 339), afirma que a solidariedade social “pode fundamentar o reconhecimento de uma eficácia horizontal dos direitos sociais e econômicos, ao sedimentar a ideia de que cada um de nós é também, de certa forma, responsável pelo bem-estar dos demais.” Refletindo sobre a atuação dos valores, especialmente da fraternidade, conclui Britto:

Fácil perceber que são eles, os valores, usinas de comportamentos sociais convergentes, porque internalizados como bens coletivos; quer dizer, bens que favorecem a todos. Operando, então, como fatores de fixidez, estabilidade, coesão, o que já se traduz num contínuo plasmar do que se poderia designar por uma alma comum. Uma só personalidade ou caráter comunitário. Tudo por se tratar de idéias-força que se vão depurando no cadinho da História, de maneira a ganhar a objetiva consistência dos costumes. Daí que muitas vezes o desrespeito a eles seja socialmente tido por um escândalo ou proceder absolutamente intolerável, porque o fato é que os valores, assim guindados à condição de locomotivas sociais, vão-se tornando leis em sentido natural. Com um poder de persuasão ou uma vis-à-trativa ainda maior que a resultante das leis em sentido estatal-positivo (BRITTO, 2012, p. 79).

É, portanto, a ética da responsabilidade recíproca (resultado direto da incidência da categoria jurídica constitucional da fraternidade nas relações intersubjetivas), que se reflete também nos deveres de lealdade recíproca (consecutórios do dever geral de boa-fé) na relação de emprego. Empregador e empregados(as) estariam adstritos, no âmbito da relação jurídica laboral, à persecução dos interesses em comum (produtividade, preservação da empresa, dentre outros), bem como à garantia dos interesses da outra parte na relação (proteção e garantia dos direitos fundamentais da pessoa empregada, e maximização da lucratividade do empregador, por exemplo), sem, contudo, que isso signifique uma renúncia de seus interesses diretos e imediatos.

Segundo a teoria comunitário-pessoal da relação de emprego, empregador e empregado interagem no seio de verdadeira comunidade formada por sujeitos distintos (desiguais, portanto), mas que, embora mantenham interesses contrapostos, permanecem vinculados por importâncias em comum e devem lutar pela satisfação dos anseios da outra parte (dever de lealdade recíproca). Tal dever implica não apenas abster-se de prejudicar os interesses do outro, mas, também, empregar meios de satisfazê-los (dever de assistência do empregador e dever de fidelidade do empregado), como expressões concretas do dever geral de boa-fé aplicável ao contrato de trabalho. A fraternidade, por sua vez, em uma acepção aproximada com o exercício da solidariedade horizontal, conclama pela ajuda mútua entre diferentes, em estrita semelhança com a noção comunitarista da relação de emprego, entende-se.

O princípio jurídico da fraternidade e a teoria comunitário-pessoal da relação de emprego, afirma-se, quando conjugados, complementam-se para fundamentar um dever laboral de ajuda mútua que se estende, para além do cumprimento de obrigações contratuais ou mera obrigação de abstenção de prejuízo, na direção de uma efetiva obrigação de concretização dos máximos interesses de ambos os contratantes. Dessa forma, os deveres mútuos de fidelidade e lealdade, bem como de assistência (resultantes da afirmação da natureza jurídica comunitário-pessoal da relação de emprego), compelem as partes à satisfação das necessidades recíprocas na sua máxima extensão. Já o princípio jurídico da fraternidade, por seu turno, suaviza a desigualdade existente e orienta o desenvolvimento da relação de emprego em uma perspectiva

mais horizontal, consolidando, afirma-se, uma noção de comunidade empresarial fraterna na qual a pessoa que trabalha e o empregador podem alcançar seus objetivos contratuais básicos, e mais, ampliar o escopo das conquistas possíveis para incluir o pleno desenvolvimento e emancipação social pessoal e coletiva da pessoa empregada.

É esse o núcleo das afirmações até aqui apresentadas. Se acolhidos os argumentos e afirmações aduzidos, ter-se-á um “neocomunitarismo fraterno” a explicar a natureza jurídica da relação de emprego na contemporaneidade.

2.9 CONCLUSÕES

À luz do exposto, conclui-se:

- a) A relação de emprego nasce de um contrato de trabalho no qual a autonomia das partes é mitigada como medida de redução da desigualdade material existente entre empregador e empregado. A referida desigualdade material consubstancia-se em superioridade econômica e de poderes do empregador, sendo o empregado a parte frágil da relação laboral;
- b) Apesar da sua gênese contratual, a relação de emprego apresenta características específicas que evidenciam sua natureza jurídica complexa, que suplanta a tradicional compreensão de negócio jurídico entabulado entre sujeitos em condições de igualdade;
- c) A pessoalidade, traduzida em intensa implicação pessoal do empregado, é um dos elementos singulares do contrato de trabalho;
- d) Ao atribuir-se preponderância aos aspectos obrigacionais patrimoniais do contrato laboral em detrimento dos aspectos obrigacionais pessoais, incorre-se no risco de instrumentalizar o trabalho humano e, desta forma, retirar-lhe o significado e conteúdo;
- e) Há um especial elemento de fidúcia (confiança) na relação de emprego, que se justifica na pessoalidade do empregado;
- f) A organização empresarial apresenta elementos que permitem a sua compreensão como verdadeira comunidade, tais como: valores compartilhados, lugar de alcance dos fins comuns e possibilidade de integração econômica e social para o empregado. Em uma perspectiva comunitária, a empresa dá lugar ao desenvolvimento de uma relação de emprego com deveres recíprocos de lealdade, fidelidade e assistência, cuja intensidade é proporcional para ambos empregado e empregador;

- g) A fraternidade, entendida como princípio jurídico, preconiza obrigações de ajuda mútua entre sujeitos distintos, proporcionando maior horizontalidade nas relações sociais e jurídicas;
- h) Relação de emprego comunitário-pessoal (deveres recíprocos de fidelidade e de assistência) e fraternidade (relações sociais e jurídicas horizontais pautadas pela ajuda mútua), atuando em conjunto, representam a possibilidade de uma leitura comunitária e fraterna das relações laborais, é o “neocomunitarismo fraterno”.

3 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA

Como visto no capítulo anterior, o instrumento jurídico que faz nascer a relação de emprego é o contrato de trabalho ao qual, embora receba a nomenclatura “contrato”, faltam-lhe feições especificamente negociais tais como: uma ampla fase pré-contratual de discussão do seu conteúdo, a prevalência de interesses patrimoniais, e a igualdade material entre os contratantes. Deste modo, não é possível explicar a natureza jurídica da relação de emprego, exclusivamente, à luz do direito obrigacional. O contrato de trabalho, afirma-se, apresenta características específicas capazes de o diferenciar dos demais negócios jurídicos, a exemplo da desigualdade material que acarreta desequilíbrio de poder a favor do empregador, da implicação pessoal do empregado, da índole comunitária dos deveres de lealdade e assistência recíprocos, bem como da especial fidúcia balizadora do seu desenvolvimento.

Diante disso, entende-se que a atribuição de natureza jurídica puramente negocial ao contrato de trabalho não corresponde à sua complexidade e amplitude. A aceitação dessa posição doutrinária configura-se aquiescência a uma explicação incompleta e parcial de um fenômeno sócio-jurídico de grande relevância para a vida dos indivíduos. O contrato de trabalho, afirma-se, apresenta feições comunitárias no seu desenvolvimento, em decorrência das quais os contratantes devem dedicar-se ao cumprimento das obrigações assumidas, ao mesmo tempo em que envidam esforços para também satisfazer necessidades imateriais da outra parte. Dito de outro modo, o contrato de trabalho, que faz surgir a relação de emprego, demanda dos contratantes uma atitude de ajuda e cuidado mútuos, em exercício solidário e fraterno de direitos e deveres pautados, também, pela boa-fé objetiva para a máxima satisfação dos interesses extrapatrimoniais subjacentes ao contrato.

A par dessa leitura do contrato de trabalho, torna-se possível entendê-lo como um meio para o pleno desenvolvimento pessoal social e coletivo, bem como para a satisfação das necessidades humanas materiais e imateriais. É através do contrato de trabalho que a pessoa trabalhadora poderá alcançar a integração social, a emancipação pessoal e coletiva, e o pleno exercício da cidadania e da participação democrática. Dito desenvolvimento, por sua vez, demanda uma plêiade de outras garantias e prestações, dentre elas o direito à educação. A educação da pessoa trabalhadora, inserida no contexto da relação de emprego fraterna e comunitária, revela-se indispensável elemento de valorização do indivíduo, bem como de desenvolvimento da sociedade em geral.

O presente capítulo, portanto, dedicar-se-á à análise do direito à educação da pessoa trabalhadora tanto na perspectiva dos tratados e convenções internacionais quanto na do direito estrangeiro e nacional. Neste sentido, com o objetivo de identificar o local normativo, bem como o conceito atribuído ao direito da pessoa trabalhadora à educação, revisar-se-ão primeiramente as disposições normativas internacionais produzidas pelo sistema global de proteção aos direitos humanos promovido pela Organização das Nações Unidas - ONU, e, logo após, as convenções internacionais produzidas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT, dada a sua especificidade em relação à esfera dos direitos e garantias laborais.

A seguir, apresentar-se-ão os dispositivos normativos constitucionais e infraconstitucionais dos ordenamentos jurídicos da Espanha e de Portugal. Justifica-se a escolha dos dois sistemas mencionados: a) por preconizarem patamares de proteção semelhantes ao padrão internacional; b) por apresentarem uma obrigação patronal de promover a educação da pessoa trabalhadora, e; c) por constituírem os parâmetros utilizados para a proposição de alteração legislativa do ordenamento jurídico nacional, objeto da presente pesquisa.

Seguindo-se a revisão dos citados marcos normativos, estudar-se-á o direito à educação da pessoa trabalhadora conforme a ordem constitucional brasileira, com ênfase na Constituição Federal de 1988. À guisa de conclusão do bloco de revisão legislativa, investigar-se-á a legislação infraconstitucional brasileira, tanto na perspectiva geral quanto na organização específica da legislação laboral e correlata.

Concluir-se-á o capítulo com a apresentação dos argumentos fáticos, bem como dos mecanismos jurídicos sistêmicos que fundamentam a existência de um direito à educação da pessoa trabalhadora decorrente da relação de emprego. Neste sentido, analisar-se-ão as teorias referentes: a) ao bloco de constitucionalidade dos direitos humanos, e; b) à abertura material do catálogo de direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988. Tudo isso servirá para a afirmação do direito à educação da pessoa trabalhadora, concebido como uma superação da noção de direito à mera formação profissional, de maneira que se traduza em um processo de educação contínuo e permanente ao longo de toda a vida. Dito processo, orientado para o exercício qualificado da cidadania, bem como para o pleno desenvolvimento social, pessoal e coletivo da pessoa trabalhadora, afirma-se, é medida indispensável para a garantia da dignidade humana.

3.1 O DIREITO À EDUCAÇÃO COMO UM DIREITO HUMANO

Para Delgado e Ribeiro (2013, p. 200), os direitos humanos possuem uma dimensão ética revelada, em sua plenitude, através de três pilares: a) a dignidade da pessoa humana; b) a cidadania, e; c) a justiça social. Tal fato pode ser inferido do texto da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que estabelece, em seu preâmbulo, que o reconhecimento “da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (ONU, 1948).

Dessa forma, a dignidade da pessoa humana, como pilar ético dos direitos humanos, serve como “valor-fonte e parâmetro contemporâneo” para todos os diplomas normativos internacionais e nacionais de proteção do indivíduo (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 201). Se admitir-se que dito princípio informa a produção legislativa nacional e internacional, bem como que o direito existe para garantir a dignidade do ser humano, seu fundamento não pode ser outro que não o próprio indivíduo considerado “em sua dignidade substancial de pessoa, diante da qual as especificações individuais e grupais são sempre secundárias” (COMPARATO, 1998a, p. 60).

Para Sarmento, o centro e razão principal de qualquer ordem jurídica é o ser humano considerado em sua individualidade e concretude:

O certo é que os pilares da ordem constitucional brasileira convergem para uma compreensão da pessoa humana como *centro e razão última da ordem jurídica*. Mas se trata da pessoa concreta, enraizada, de carne e osso, que tem direito de se autodeterminar, mas também experimenta necessidades materiais e espirituais, e que só se realiza na vida em sociedade em sua relação com o outro (SARMENTO, 2016, p. 74, grifo do autor).

Partindo-se da aceitação da pessoa como o fim último da ordem jurídica, é possível afirmar a dignidade da pessoa humana como “um mínimo inviolável de direitos da pessoa, dos quais não pode se privar, no exercício de sua autodeterminação e expressão de sua personalidade” (BARZOTTO, 2007, p. 19). A análise de dito princípio permite identificar três acepções: a jurídica, a política, e a econômica. Em sua expressão jurídica, a dignidade proclama que “a pessoa é sujeito e fim do direito”, revelando-se um “pressuposto da determinação do direito, como é também o seu limite”. Neste sentido, o “respeito recíproco, que restringe a esfera de ação” de cada indivíduo é expressão concreta da dignidade jurídica, o que conduz à conclusão, portanto, de que o “direito é produzido pelo homem e para o homem” (BARZOTTO, 2007, p. 19-20).

A acepção política da dignidade complementa aquela dita jurídica, de modo a reconhecer a pessoa humana como “princípio, partícipe e fim do Estado”. Nessa perspectiva,

assume o papel de força motriz e fundamento da necessidade do Estado – comunidade política – “favorecer a realização do cidadão”. Todas as relações jurídicas intersubjetivas, sejam de cooperação ou de subordinação, têm pressupostos e recíprocos direitos e deveres. Assim, deve-se, com base na dignidade, superar o “estadismo” – compreensão de que o indivíduo é apenas uma parte do todo social –, e, o “individualismo” – comportamento humano que se coloca à margem da vida em sociedade. É, portanto, na “participação da vida política de sua comunidade, que a pessoa se realiza como um ser livre” (BARZOTTO, 2007, p. 20).

Além disso, pode-se compreender a dignidade como verdadeiro princípio hermenêutico que está a “permeiar a interpretação e aplicação das normas constitucionais de todas as áreas”, irradiando seus efeitos “para todos os ramos da ordem jurídica – inclusive do Direito Privado”. Torna-se possível, dessa forma, a interpretação das relações intersubjetivas conforme seus preceitos (SARMENTO, 2016, p. 80). De acordo com Sarmento (2016, p. 82), “[...] o princípio da dignidade humana é dotado de inequívoca eficácia horizontal, vinculando também os particulares a seu respeito”.

No que concerne à acepção econômica da dignidade, importa que a “economia esteja a serviço do homem, para satisfazer a necessidade de todos”. O trabalho humano assume, portanto, preponderância por ser o meio através do qual a pessoa pode fazer “uso das riquezas da terra” e alcançar o aperfeiçoamento de sua personalidade (BARZOTTO, 2007, p. 20). Neste sentido, assevera a autora:

[...] O trabalho humano contém caráter econômico e ético, que contempla valores de natureza moral: proporciona o imprescindível para a satisfação das necessidades humanas e é instrumento de afirmação da personalidade do trabalhador, através da concretização dos valores de liberdade e igualdade. A dignidade econômica da pessoa rejeita a lógica da economia capitalista, que considera o máximo proveito de algumas pessoas em detrimento de outras [...] (BARZOTTO, 2007, p. 20).

Assim, o trabalho é instrumento de desenvolvimento pessoal do indivíduo, bem como de consolidação do processo de desenvolvimento social e econômico do país. Contudo, afirma-se, não há efetividade do ramo do direito que protege essa atividade social tão relevante, o Direito do Trabalho:

Tudo isso demonstra ainda haver largo espaço para a atuação do Direito do trabalho no Brasil, como instrumento civilizatório fundamental para a construção da democracia social e também da cidadania neste País. É chegado o momento de conferir-se ao Direito do Trabalho, no Brasil, seu papel fundamental, histórico, seu *papel promocional da cidadania*. Afinal, esse ramo jurídico é um dos principais instrumentos de exercício das denominadas ações *afirmativas de combate à exclusão social*, com a virtude de também incentivar o próprio crescimento do País (DELGADO, 2015b, p. 135, grifo do autor).

O reconhecimento do trabalho humano, regulado e protegido pelo Direito do Trabalho, como elemento promotor da cidadania – referida como segundo pilar ético dos direitos humanos – equivale dizer da necessidade da promoção de ações afirmativas de combate à exclusão social, mediante a proteção deste mesmo trabalho. A cidadania resultado do labor, portanto, está intimamente ligada à inclusão social, bem como à participação efetiva das pessoas na consolidação dos ideais democráticos, tais como a igualdade, a liberdade, e a fraternidade.

Em digressão sobre a evolução do conceito de cidadania, desde a época da Grécia antiga – quando possuía caráter político de relação entre uma pessoa (cidadão) e uma comunidade (a cidade-Estado) – Uriarte (2006c, p. 1), afirma que o cidadão possuía “faculdades ou atribuições de intervenção na vida política”. O conceito de cidadania enriqueceu-se com o tempo. O período compreendido entre a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, e as Declarações Universais e Regionais de Direitos, elaboradas a partir de 1948, ampliou o elenco dos direitos humanos ao incorporar os direitos econômicos, sociais e culturais. Tal ampliação de direitos veio acompanhada do reconhecimento da sua titularidade a todas as pessoas, não apenas aos cidadãos (na perspectiva política).

Com a evolução do conceito de cidadania, o surgimento do Estado Social de Direito, e a incorporação dos direitos sociais ao elenco de direitos humanos positivados nas Constituições (México em 1917, e Alemanha em 1919, por exemplo), é que a responsabilidade estatal de garantir a eficácia de tais direitos se consolida. Culmina esse processo com a inclusão dos direitos propriamente laborais. Segundo Uriarte (2006c, p. 2), “a legislação e a autonomia coletiva desenvolvem estes direitos e criam outros, conformando o Direito do Trabalho e da Seguridade Social.” Nesse contexto, estabelece-se a noção de “cidadania social” ou “laboral”, que pode ser definida como “o conjunto de direitos do trabalhador, que procura garantir-lhe um status de certa dignidade e igualdade na sociedade capitalista moderna” (URIARTE, 2006c, p. 2).

A cidadania, portanto, evidencia-se como a capacidade humana de ser titular de relevante rol de direitos nas esferas política, social, econômica, cultural e, especificamente, laboral, no seio do Estado e da sociedade civil organizada como um todo (DELGADO; DELGADO, 2013, p. 91). Para Piovesan (2015, p. 196), a cidadania pode ser redefinida pelos direitos humanos em duas perspectivas: a) no processo de internacionalização dos direitos humanos, bem como no reconhecimento dos indivíduos como sujeitos de direito internacional, do qual resulta a ampliação concreta dos direitos de cidadania, e; b) no processo de constitucionalização dos direitos humanos, isto é, a positivação de tais direitos no seio da ordem jurídica constitucional.

Contudo, é necessário reconhecer que

[...] a cidadania inscreve-se no quadro geral dos direitos fundamentais do ser humano. Embora direito fundamental, a cidadania precisa ser conquistada; não é dada, resulta de um agir conjunto, é uma construção coletiva, opondo-se, portanto, à concessão, ao privilégio. Não sendo concessão, não pode ser revogada ou retirada (PALMA FILHO, 1998, p. 108).

O exercício da cidadania, como visto, exige construção coletiva, opõe-se à noção de privilégio, consubstanciando-se, portanto, na verdadeira colaboração social entre todos os indivíduos. Mais do que um conjunto de direitos políticos, a cidadania deve ser vista como “o direito de ter direitos” (ARENDDT, 1989, p. 300), considerado este como o primeiro direito fundamental do qual derivam todos os outros. A sua plena fruição deve, necessariamente, figurar entre os mais elevados ideais democráticos, sendo resultado da atuação conjunta de toda a sociedade:

É importante registrar que esse conjunto de direitos, prerrogativas e proteções da ordem jurídica decorre não apenas da atuação Estatal, mas também por influência de iniciativas coletivas e dos movimentos sociais. Ou seja, a concessão de cidadania ampla e universal está associada à noção de dignidade humana, pois a cidadania torna viável a autonomia do indivíduo, além de sua emancipação coletiva (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 201).

É através da conjugação dos esforços de toda a coletividade, portanto, que se alcança, gradativamente, os níveis mais elevados de efetividade da diversidade de garantias fundamentais vinculadas à cidadania. Dito processo social é indispensável à autonomia individual e coletiva do indivíduo, sem a qual revela-se inalcançável a justiça social.

Por seu turno, a justiça social – terceiro pilar ético dos direitos humanos – consubstancia-se na igual distribuição dos recursos e oportunidades na sociedade. A justiça social favorece a harmonia das relações, bem como a inclusão das pessoas que, consideradas em suas singularidades ou no âmbito da coletividade, podem alcançar seu mais amplo desenvolvimento. Por fim, a justiça social permite a equânime distribuição de renda e de trabalho, viabilizando o acesso às políticas sociotrabalhistas (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 203). Sarmiento (2004, p. 338), no mesmo sentido, afirma que a justiça social demanda o reconhecimento solidário da individualidade pertinente a cada pessoa, ao mesmo tempo que afirma estarem os indivíduos “todos irmanados por um destino comum”. Isto é, não merece acolhida social a exacerbada postura concorrencial entre as pessoas. Deve-se promover “um espaço de diálogo, cooperação e colaboração” entre todos, de forma igualitária e livre, em verdadeira atitude de reconhecimento mútuo.

Vê-se, portanto, a imbricada relação entre dignidade, cidadania e justiça social. Ditos conceitos inter-relacionam-se, retroalimentam-se e fundamentam-se mutuamente, para afirmar a dimensão ética dos direitos humanos. Concluem Delgado e Ribeiro, que:

[...] os conceitos estruturais da dimensão ética dos Direitos Humanos (dignidade, cidadania e justiça social) se relacionam umbilicalmente. Ou seja, a justiça social está estreitamente amparada na noção contemporânea de cidadania, porque prevê a participação política, a inclusão social, a não discriminação, bem como a igualdade formal e material, sob a ótica da dignidade humana, referencial norteador do Estado Democrático de Direito – perspectivas que concretizam os princípios da solidariedade social e da proteção, em particular. Por conseguinte, a justiça social favorece a autonomia individual e a emancipação coletiva por meio da exigência de contribuição partilhada em sociedade (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 204).

Some-se à dita dimensão ética a abordagem oferecida pela Organização Internacional do Trabalho que a vincula aos direitos internacionais das pessoas trabalhadoras. Infere-se tal noção do preâmbulo da Constituição da OIT, no qual se lê: “a paz para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social” (OIT, 1919). Na mesma linha, vão tantos outros documentos normativos internacionais produzidos pela Organização Internacional do Trabalho (que serão oportunamente revisados), que convergem “em seu teor e objetivo com as definições de justiça social, dando notável relevo para o Direito do Trabalho e sua intrínseca relação com os Direitos Humanos” (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 205).

Dentre o extenso rol dos direitos humanos, aquele que interessa ao escopo da presente pesquisa é o direito à educação. Tal direito está presente nos diplomas legais internacionais¹⁰⁸ desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, conforme o art. 26:

Artigo 26

1.Toda a pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino elementar fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito.

2.A educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais e deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, bem como o desenvolvimento das atividades das Nações Unidas para a manutenção da paz.

3.Aos pais pertence a prioridade do direito de escolher o género de educação a dar aos filhos (ONU, 1948).

¹⁰⁸ Vale, aqui, menção aos registros do direito à educação, mesmo que de forma indireta, na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 e na Declaração de Direitos do Bom Povo da Virgínia de 1776. Na primeira carta de direitos, lê-se em seu preâmbulo: “[...]a ignorância, o esquecimento ou o desprezo dos direitos do homem são as únicas causas dos males públicos e da corrupção dos Governos, resolveram declarar solenemente os direitos naturais, inalienáveis e sagrados do homem, a fim de que esta declaração, sempre presente em todos os membros do corpo social, lhes lembre permanentemente seus direitos e seus deveres [...]”, conforme a Comissão de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo, acesso em 23 de março de 2020. Na segunda, pode-se verificar a importância da educação para o desenvolvimento ao afirmar, no seu art. I: “Que todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes, e têm certos direitos inatos, dos quais, quando entram em estado de sociedade, não podem por qualquer acordo privar ou despojar seus pósteros e que são: o gozo da vida e da liberdade com os meios de adquirir e de possuir a propriedade e de buscar e obter felicidade e segurança.”, conforme a Comissão de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo, acesso em 24 de março de 2020.

Como visto, a educação é direito humano, e, nessa condição, reveste-se de caráter universal para alcançar as pessoas em qualquer contexto social. As relações de trabalho, pela relevância social que revestem, não podem ser excluídas dessa proteção, portanto.

Percebe-se, da redação do art. 26 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que a educação é direito universal, estendido a todas as pessoas indistintamente, portanto. Nota-se também que dito direito demanda concretização em obediência aos princípios da universalidade para todos os níveis, da gratuidade e obrigatoriedade para o ensino elementar e fundamental, e da democracia, para o ensino superior. Dito disso, lê-se, no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que tal rol de garantias é um

[...] ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, *se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades* e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efectivos tanto entre as populações dos próprios Estados membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição (ONU, 1948, grifo nosso).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 29, enfatiza o papel do desenvolvimento humano em comunidade:

Artigo 29

Todo ser humano tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível (ONU, 1948).

Já no art. 1¹⁰⁹, a Declaração Universal dos Direitos Humanos deixa evidente a interação dos princípios da liberdade, igualdade e fraternidade como forças a construir uma realidade mais digna para as pessoas. Ao se realizar uma leitura sistêmica dos arts. 1, 26 e 29, da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, é possível perceber as íntimas relações entre os princípios da liberdade, da igualdade e da fraternidade, com a promoção da educação realizada em comunidade. Vê-se, em especial no art. 29 da referida declaração, que o desenvolvimento da personalidade humana pode ser alcançado no contexto comunitário. Os seres humanos se desenvolvem através da educação (entendida como um direito), porém, em decorrência do desenvolvimento alcançado, assumem deveres sociais em face da comunidade na qual se desenvolveram.

No ponto, colhe-se lição de Luciane Barzotto, para quem:

O que se pretende ressaltar é a ideia de fraternidade como vínculo entre a educação entendida como direito - liberdade para desenvolver a própria personalidade- e dever - compromisso com o igual desenvolvimento de todos os membros da comunidade. Esta concepção com dificuldade poderia ter sido implementada durante a vigência da

¹⁰⁹ “Artigo 1. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência, e devem agir uns em relação aos outros com espírito de fraternidade” (ONU, 1948).

Primeira e Segunda Revolução Industrial, uma vez que a educação era vinculada a um modelo econômico que priorizava uma visão do ser humano exclusivamente como força produtiva (BARZOTTO, 2018, p. 43-44).

O princípio jurídico da fraternidade, no caso, opera para impulsionar as pessoas ao compromisso com o desenvolvimento dos outros indivíduos em sociedade. Como visto, o reconhecimento da relação de emprego matizada pelo “neocomunitarismo fraterno”, mediante o qual se horizontalizam as relações e são fortalecidos os deveres mútuos de proteção e lealdade de ambos empregador e empregado(a), como um espaço comunitário, se torna possível falar desta relação juslaboral como verdadeiro instrumento de desenvolvimento da personalidade humana.

No contexto preconizado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, portanto, a educação deve ocorrer em comunidade, e, se assim for, permitirá o desenrolar de relações mais fraternas e igualitárias. No mesmo sentido, afirma-se, a promoção do direito humano à educação da pessoa empregada no contexto das relações de trabalho mostrar-se-á importante elemento afirmativo e promotor da plena cidadania dos(as) empregados(as).

A educação é apresentada como verdadeiro instrumento de desenvolvimento e promoção dos direitos e liberdades proclamados em caráter universal. Sem educação, afirma-se, o processo de reconhecimento e aplicação dos direitos humanos resta prejudicado, claudicante em sua marcha na direção do progresso de toda a humanidade. Nas palavras de Comparato (1998b, p. 57), é para a luta contra a desigualdade – reconhecida como “a grande doença da sociedade brasileira” – que a educação para os direitos humanos deve servir. Segue-se a transcrição da lição de Comparato, pela lucidez e denúncia:

Tudo isto, parece-me, deveria ser considerado no sentido de centralizar os programas de educação para os Direitos Humanos na questão da desigualdade tradicional que está na origem da má formação da sociedade brasileira. A maneira de fazer isso, evidentemente, deve ser pensada pelos profissionais da educação. A minha proposta é para que não se lance um programa de educação em Direitos Humanos de modo geral, indiscriminado, com todo o universo das liberdades e direitos humanos, mas que se privilegie uma determinada linha de atuação, para bater de frente com aquilo que constitui a grande fraqueza, a grande doença da sociedade brasileira. Essa força é, sem dúvida, a desigualdade (COMPARATO, 1998b, p. 57).

Percebe-se, aí, o caráter instrumental da educação na redução das desigualdades sociais. Outros diplomas internacionais consignam o direito à educação, explicitando o seu caráter fundamental para o desenvolvimento humano, bem como para a promoção e fortalecimento dos

direitos humanos. Veja-se, por exemplo, a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino de 1960¹¹⁰, que estatui no art. V, “a”:

Artigo V

Os Estados Partes na presente Convenção convêm em que:

a) a educação deve visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e ao fortalecimento do respeito aos direitos humanos e das liberdades fundamentais e que deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações. Todos os grupos raciais ou religiosos, assim como o desenvolvimento das atividades nas Nações Unidas para a manutenção da paz;
[...] (UNESCO, 1960).

A educação aparece como o direito humano que conduz ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e ao fortalecimento do respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais. Nessa atuação, deve favorecer a compreensão, tolerância e amizade. Caggiano (2009, p. 23), ressalta o caráter amplo do direito à educação, em suas dimensões individual e coletiva, de forma que o

[...] direito à educação com conteúdo multifacetado, envolvendo não apenas o direito à instrução como um processo de desenvolvimento individual, mas, também o direito a uma política educacional, ou seja, a um conjunto de intervenções juridicamente organizadas e executadas em termos de um processo de formação da sociedade, visando oferecer aos integrantes da comunidade social instrumentos a alcançar os seus fins.

Outro diploma internacional que anuncia o caráter emancipatório da educação, em semelhante disposição à do art. 26, item 2, da Declaração Universal dos Direitos Humanos acima descrito, é o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966¹¹¹ cujo art. 13, dispõe:

Artigo 13

§1. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação. Concordam em que a educação deverá visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e a fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

§2. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem que, com o objetivo de assegurar o pleno exercício desse direito:

1. A educação primária deverá ser obrigatória e acessível gratuitamente a todos.
2. A educação secundária em suas diferentes formas, inclusive a educação secundária técnica e profissional, deverá ser generalizada e tornar-se acessível a todos, por todos

¹¹⁰ Dita Convenção Internacional foi adotada em 14 de dezembro de 1960, pela 11ª Conferência Geral da UNESCO. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo 40, de 1967, e, promulgada pelo Decreto 63.223, de 06 de setembro de 1968.

¹¹¹ O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais foi adotado pela XXI Assembleia da Organização das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966, aprovado pelo Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, e promulgado pelo Presidente Fernando Collor, através do Decreto 591 de 06 de julho de 1992.

os meios apropriados e, principalmente, pela implementação progressiva do ensino gratuito.

3. A educação de nível superior deverá igualmente tornar-se acessível a todos, com base na capacidade de cada um, por todos os meios apropriados e, principalmente, pela implementação progressiva do ensino gratuito.

4. Dever-se-á fomentar e intensificar, na medida do possível, a educação de base para aquelas pessoas que não receberam educação primária ou não concluíram o ciclo completo de educação primária.

5. Será preciso prosseguir ativamente o desenvolvimento de uma rede escolar em todos os níveis de ensino, implementar-se um sistema adequado de bolsas de estudo e melhorar continuamente as condições materiais do corpo docente.

6. Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e, quando for o caso, dos tutores legais, de escolher para seus filhos escolas distintas daquelas criadas pelas autoridades públicas, sempre que atendam aos padrões mínimos de ensino prescritos ou aprovados pelo Estado, e de fazer com que seus filhos venham a receber educação religiosa ou moral que esteja de acordo com suas próprias convicções.

7. Nenhuma das disposições do presente artigo poderá ser interpretada no sentido de restringir a liberdade de indivíduos e de entidades de criar e dirigir instituições de ensino, desde que respeitados os princípios enunciados no parágrafo 1º do presente artigo e que essas instituições observem os padrões mínimos prescritos pelo Estado (ONU, 1966, grifo nosso).

A leitura dos artigos acima transcritos permite concluir que a educação deve: a) ser instrumento de desenvolvimento da pessoa humana; b) ser meio de alcançar a participação efetiva na sociedade; c) ofertar, de forma obrigatória e acessível, ensino primário; d) viabilizar o amplo acesso à educação de nível superior, preferencialmente na modalidade gratuita; e) viabilizar o acesso ao ensino primário às pessoas adultas que não concluíram o ciclo mínimo; f) promover a constante e permanente melhoria do corpo docente, e implementar programa de bolsas adequado; g) respeitar a liberdade de escolha dos pais e tutores, em relação à rede pública ou privada, da escola na qual desejam matricular os filhos, e; h) prever e permitir a possibilidade de ensino religioso àquelas pessoas que o desejarem.

O direito à educação é também objeto da Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989¹¹², cujos arts. 28 e 29 proclamam:

Artigo 28

1. Os Estados Partes reconhecem o direito da criança à educação e, a fim de que ela possa exercer progressivamente e em igualdade de condições esse direito, deverão especialmente:

- a) tornar o ensino primário obrigatório e disponível gratuitamente para todos;
- b) estimular o desenvolvimento do ensino secundário em suas diferentes formas, inclusive o ensino geral e profissionalizante, tornando-o disponível e acessível a todas as crianças, e adotar medidas apropriadas tais como a implantação do ensino gratuito e a concessão de assistência financeira em caso de necessidade;
- c) tornar o ensino superior acessível a todos com base na capacidade e por todos os meios adequados;
- d) tornar a informação e a orientação educacionais e profissionais disponíveis e acessíveis a todas as crianças;

¹¹² A Convenção Internacional sobre os Direitos das Crianças foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo 28, de 14 de setembro de 1990 e promulgada pelo Presidente Fernando Collor em 21 de novembro de 1990, através do Decreto 99.710/1990.

e) adotar medidas para estimular a frequência regular às escolas e a redução do índice de evasão escolar.

2. Os Estados Partes adotarão todas as medidas necessárias para assegurar que a disciplina escolar seja ministrada de maneira compatível com a dignidade humana da criança e em conformidade com a presente convenção.

3. Os Estados Partes promoverão e estimularão a cooperação internacional em questões relativas à educação, especialmente visando a contribuir para a eliminação da ignorância e do analfabetismo no mundo e facilitar o acesso aos conhecimentos científicos e técnicos e aos métodos modernos de ensino. A esse respeito, será dada atenção especial às necessidades dos países em desenvolvimento.

Artigo 29

1. Os Estados Partes reconhecem que a educação da criança deverá estar orientada no sentido de:

- a) desenvolver a personalidade, as aptidões e a capacidade mental e física da criança em todo o seu potencial;
- b) imbuir na criança o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, bem como aos princípios consagrados na Carta das Nações Unidas;
- c) imbuir na criança o respeito aos seus pais, à sua própria identidade cultural, ao seu idioma e seus valores, aos valores nacionais do país em que reside, aos do eventual país de origem, e aos das civilizações diferentes da sua;
- d) preparar a criança para assumir uma vida responsável numa sociedade livre, com espírito de compreensão, paz, tolerância, igualdade de sexos e amizade entre todos os povos, grupos étnicos, nacionais e religiosos e pessoas de origem indígena;
- e) imbuir na criança o respeito ao meio ambiente.

2. Nada do disposto no presente artigo ou no Artigo 28 será interpretado de modo a restringir a liberdade dos indivíduos ou das entidades de criar e dirigir instituições de ensino, desde que sejam respeitados os princípios enunciados no parágrafo 1 do presente artigo e que a educação ministrada em tais instituições esteja acorde com os padrões mínimos estabelecidos pelo Estado (ONU, 1989).

No que concerne à educação da pessoa trabalhadora, principal objeto da presente pesquisa, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹¹³, no art. 6º, 2, assim dispõe:

ARTIGO 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais (ONU, 1966).

Os Estados devem salvaguardar o direito ao trabalho mediante a adoção de medidas adequadas. No ponto, a educação da pessoa trabalhadora revela-se como garantia de acesso à orientação e à formação técnica e profissional, condições estas indispensáveis ao pleno exercício do direito humano ao trabalho. Ademais, o direito à educação deve ser promovido de

¹¹³ O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966. No Brasil, foi aprovado pelo Congresso Nacional mediante o Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, e promulgado pelo Presidente Fernando Collor de Mello, mediante o Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.

modo a permitir o desenvolvimento econômico, social e cultural do indivíduo e da coletividade. O pleno emprego, portanto, inclui o direito ao trabalho livre, bem como o acesso à educação que não só prepare para o desempenho profissional, mas também desenvolva a pessoa trabalhadora para o exercício das liberdades políticas e econômicas fundamentais. Isto é, a educação da pessoa trabalhadora é fator promotor da cidadania laboral e social, pois não está restrita à aquisição de habilidades laborais.

A inserção dos direitos das pessoas trabalhadoras nos diplomas normativos internacionais implica, “sem sombra de dúvidas”, uma natureza típica de direitos humanos “com tudo o que isso significa em matéria de autoaplicabilidade, intangibilidade, irrenunciabilidade, imprescritibilidade, etc.” (URIARTE, 2006c, p. 2). No mesmo sentido vai Barbagelata (2008b, p. 59-61), ao assegurar que a proteção dos direitos relacionados ao trabalho humano pode renovar-se pela “visão dos problemas laborais desde a perspectiva do sistema dos direitos humanos”. Afirma-se, deste modo, o direito à educação da pessoa empregada como direito humano de todo indivíduo inserido em uma relação laboral. Deste fato decorre a demanda por proteção e concretização em sua máxima extensão.

Repise-se, novamente, o argumento da importância da educação para o desenvolvimento pessoal e coletivo, bem como o seu papel preponderante para exercício efetivo dos direitos de cidadania. Dito isto, reconheça-se a educação como, mais do que um direito humano em si, um meio de concretização de todo o arcabouço dos direitos e garantias fundamentais. O mesmo pode ser dito em relação à educação da pessoa trabalhadora, portanto. A promoção de uma educação dinâmica, ampliadora da cidadania, e atenta aos aspectos evolutivos do mundo do trabalho e da sociedade em geral, revela-se como um dever estatal. Arendt ressalta a importância da ação humana como meio de criação, bem como de contínua renovação da vida:

Sem a ação, sem a capacidade de iniciar algo novo e assim articular o novo começo que entra no mundo com o nascimento de cada ser humano, a vida do homem, despendida entre o nascimento e a morte, estaria de fato irremediavelmente condenada. A própria duração da vida, seguindo em direção à morte, conduziria inevitavelmente toda coisa humana à ruína e à destruição. A ação, com todas as suas incertezas, é como um lembrete sempre presente de que os homens, embora tenham de morrer, não *nasceram* para morrer, mas para iniciar algo novo (ARENDR, 2019, p. 194, grifo do autor).

É mediante uma ação educativa, que realiza e dá acesso ao pleno exercício da cidadania, que o ser humano pode alcançar o integral desenvolvimento. Conforme Comparato (1987, p. 92) já alertou: a educação é um “trabalho de formação de personalidades”, que atua como verdadeira “formação para a cidadania, para o exercício da cidadania”. Isso não deixa de ser verdade em relação à educação orientada para, e desenvolvida durante, o trabalho. Tal

afirmação decorre da relevância social do trabalho humano, bem como da típica natureza de direitos humanos atribuída aos direitos laborais. Entendida a relação de emprego sob o viés do “neocomunitarismo fraterno”, a educação laboral será estabelecida com vistas à promoção não apenas das habilidades profissionais, mas também, como ferramenta de desenvolvimento da cidadania plena do indivíduo.

Conforme o art. 1º, da Declaração Mundial sobre Educação para todos, de 1990¹¹⁴, o acesso aos instrumentos e conteúdos básicos da aprendizagem é necessário “para que os seres humanos possam sobreviver, desenvolver plenamente suas potencialidades, viver e trabalhar com dignidade, participar plenamente do desenvolvimento, melhorar a qualidade de vida, tomar decisões fundamentadas e continuar aprendendo”. No contexto dos princípios atuantes para a consecução das metas e objetivos do “plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem”, assume importância a colaboração ampla dos atores sociais, e, dentre eles, as empresas privadas. Veja-se o disposto no art. 11, do plano de ação:

11. Por serem as necessidades básicas de aprendizagem complexas e diversas, sua satisfação requer ações e estratégias multissetoriais que sejam parte integrante dos esforços de desenvolvimento global. Se, mais uma vez, a educação básica for considerada como responsabilidade de toda a sociedade, muitos parceiros deverão unir-se às autoridades educacionais, aos educadores e a outros trabalhadores da área educacional, para o seu desenvolvimento. *Isso implica que uma ampla gama de colaboradores – famílias, professores, comunidades, empresas privadas (inclusive as da área de informação e comunicação), organizações governamentais e não-governamentais, instituições, etc. – participe ativamente na planificação, gestão e avaliação das inúmeras formas assumidas pela educação básica (UNICEF, 1990, grifo nosso).*

Vê-se que a complexidade reconhecida em um processo educativo direcionado à emancipação pessoal social e coletiva demanda o comprometimento de uma ampla gama de atores. O dever de promoção do direito à educação apresenta-se como um encargo partilhado por toda a sociedade, inclusive, pelas empresas privadas. O engajamento dos empregadores apresenta-se necessário como “parte integrante dos esforços de desenvolvimento global”. A educação da pessoa trabalhadora como instrumento de desenvolvimento demanda, neste sentido, a atuação patronal.

Em relação à finalidade da educação, a Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993¹¹⁵, no art. 33, proclama:

33. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos reafirma que os Estados estão vinculados, conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no

¹¹⁴ Aprovada pela Conferência Mundial sobre Educação para Todos, em Jomtien, Tailândia, de 5 a 9 de março de 1990.

¹¹⁵ Adotada pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, ocorrida em Viena entre 14 e 25 de junho de 1993.

Pacto Internacional sobre os Direitos econômicos, Sociais e Culturais e outros instrumentos internacionais de Direitos Humanos, a garantir que a educação se destine a reforçar o respeito pelos Direitos Humanos e liberdades fundamentais. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos realça a importância de incluir a questão dos Direitos Humanos nos programas de educação e apela aos Estados para o fazerem. A educação deverá promover a compreensão, a tolerância, a paz e as relações amistosas entre as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, e encorajar o desenvolvimento de atividades das Nações Unidas na prossecução destes objetivos. Assim, a educação em matéria de Direitos Humanos e a divulgação de informação adequada, tanto teórica como prática, desempenham um papel importante na promoção e no respeito dos Direitos Humanos em relação a todos os indivíduos, sem distinção de qualquer tipo, nomeadamente de raça, sexo, língua ou religião, devendo isto ser incluído nas políticas educacionais, quer a nível nacional, quer internacional. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos observa que as limitações de recursos e a falta de adequação das instituições podem impedir a imediata concretização destes objetivos (ONU, 1993).

E, dentre os deveres dos Estados nessa seara, o art. 79 da Declaração, elenca:

79. Os Estados deverão erradicar o analfabetismo e deverão direcionar o ensino para o desenvolvimento pleno da personalidade humana e para o reforço do respeito pelos Direitos Humanos e liberdades fundamentais. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos apela a todos os Estados e instituições que incluam os Direitos Humanos, o Direito Humanitário, a democracia e o primado do direito como disciplinas curriculares em todos os estabelecimentos de ensino, formais e não formais.

80. A educação em matéria de Direitos Humanos deverá incluir a paz, a democracia, o desenvolvimento e a justiça social, conforme definidos nos instrumentos internacionais e regionais de Direitos Humanos, a fim de alcançar uma compreensão e uma consciencialização comuns, que permitam reforçar o compromisso universal em favor dos Direitos Humanos (ONU, 1993).

O tema dos direitos humanos, percebe-se, deve permear todo o processo educativo, seja ele formal ou não formal. É através da inculcação dos valores preconizados pela cultura dos direitos humanos, que as relações intersubjetivas podem transformar-se em espaços férteis para a tolerância, a paz, e a inclusão. É dever estatal garantir que as políticas educacionais contemplem a temática supra, bem como promovam o desenvolvimento da paz como resultado do processo educativo. Desta forma, conclui-se que esse relevante tema não deve ser esquecido na educação promovida no contexto das relações laborais. O processo de educação da pessoa empregada deve, portanto, abarcar questões que promovam a cultura dos direitos humanos, tanto nas relações de trabalho quanto na sociedade em geral.

A Declaração e Plano de Ação Integrado sobre a Educação para a Paz, os Direitos Humanos e a Democracia de 1995¹¹⁶ afirma que os esforços dos Estados devem concentrar-se em “basear a educação em princípios e métodos que contribuam para o desenvolvimento da personalidade dos alunos, estudantes e adultos, que tenham respeito pelos seres humanos e estejam determinados a promover a paz, os direitos humanos e a democracia”, bem como “dar

¹¹⁶ Elaborada pela 44ª Sessão da Conferência Internacional sobre Educação em Genebra, em outubro de 1994, e aprovada pela Conferência Geral da UNESCO, na 28ª Sessão, em Paris, novembro de 1995.

prioridade à formação prévia e no emprego”, e promover “o desenvolvimento de estratégias inovadoras adaptadas aos novos desafios relacionados à educação de cidadãos responsáveis comprometidos com a paz, os direitos humanos a democracia e o desenvolvimento sustentável”, conforme os itens 2.1, 2.5 e 2.6 do rol de compromissos (UNESCO, 1995).

Em relação aos esforços que devem ser aumentados, a Declaração afirma o dever de cooperar para “vincular de forma mais estreita o processo educativo à vida social real e transformá-lo em prática de tolerância e solidariedade, respeito pelos direitos humanos, pela democracia e pela paz”, de acordo com o item 3.2 (UNESCO, 1995). Já no que concerne à responsabilidade pela execução do plano de ação, a Declaração ressalta que o processo educativo não deve ser entendido como responsabilidade exclusiva do setor de educação, conforme art. 32:

32 A educação de cidadãos não pode ser de responsabilidade exclusiva do setor de educação. Para que seja capaz de exercer seu papel de forma eficiente nesse campo, o setor de educação deve cooperar de forma estreita, em particular, com a família, os meios de comunicação, incluindo os canais tradicionais de comunicação, *o mundo do trabalho* e as ONGs (UNESCO, 1995, grifo nosso).

A estreita cooperação entre o setor de educação e o mundo do trabalho, dentre outros atores sociais, revela-se necessária para o cumprimento do papel da educação em sociedade. O direito à educação também é contemplado no Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador 1988¹¹⁷, nos moldes do art. 13:

Artigo 13

Direito à educação

1. Toda pessoa tem direito à educação.
2. Os Estados Partes neste Protocolo convêm em que a educação deverá orientar-se para o pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e deverá fortalecer o respeito pelos direitos humanos, pelo pluralismo ideológico, pelas liberdades fundamentais, pela justiça e pela paz. Convêm, também, em que a educação deve capacitar todas as pessoas para participar efetivamente de uma sociedade democrática e pluralista, conseguir uma subsistência digna, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades em prol da manutenção da paz (OEA, 1988).

A interconexão entre o desenvolvimento da personalidade humana e da dignidade a esta inerente é evidente no Protocolo de San Salvador, cujo texto preconiza a essencialidade da

¹¹⁷ Adotado em San Salvador, em Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 17 de novembro de 1988. Aprovado pelo Congresso Nacional, em 19 de abril de 1995, mediante o Decreto Legislativo 56/1995, e promulgado através do Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso.

educação para uma existência digna. Já a Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI – Visão e ação, de 1998¹¹⁸, em seu preâmbulo, proclama:

Conscientes de que a educação é um dos pilares fundamentais dos direitos humanos, da democracia, do desenvolvimento sustentável e da paz, e que, portanto, deve ser acessível a todos no decorrer da vida, e de que são necessárias medidas para assegurar a coordenação e cooperação entre os diversos setores e dentro de cada um deles e, em particular, entre a educação em geral, técnica e profissional secundária e pós-secundária, assim como entre universidades, escolas universitárias e instituições técnicas,

[...]

Considerando que a transformação e expansão substancial da educação superior, a melhoria de sua qualidade e pertinência, e a maneira de resolver as principais dificuldades que a afligem *exigem a firme participação não só de governos e instituições de educação superior, mas também de todas as partes interessadas, incluindo estudantes e suas famílias, professores, o mundo dos negócios e a indústria, os setores públicos e privados da economia, os parlamentos, os meios de comunicação, a comunidade, as associações profissionais e a sociedade, exigindo igualmente que as instituições de educação superior assumam maiores responsabilidades para com a sociedade e prestem contas sobre a utilização dos recursos públicos e privados, nacionais ou internacionais [...]* (UNESCO, 1998, grifo nosso).

Como visto, o alcance das finalidades da educação (desenvolvimento humano social, econômico e cultural) demanda a atuação coordenada de todos os setores sociais, com destaque para o mundo dos negócios e a indústria, bem como as associações profissionais. Todos são interessados em uma educação eficiente e promotora do pleno desenvolvimento humano. Todos devem engajar-se na promoção deste direito. Os setores privados da economia, portanto, não podem ser despojados de sua parcela de responsabilidade para a promoção do direito à educação, e, em especial aquela destinada à pessoa trabalhadora. Em relação às finalidades da educação superior, o art. 1º da Declaração afirma:

a) educar e formar pessoas altamente qualificadas, cidadãos e cidadãs responsáveis, capazes de atender às necessidades de todos os aspectos da atividade humana, oferecendo-lhes qualificações relevantes, incluindo capacitações profissionais nas quais sejam combinados conhecimentos teóricos e práticos de alto nível mediante cursos e programas que se adaptem constantemente às necessidades presentes e futuras da sociedade;

b) prover um espaço aberto de oportunidades para o ensino superior e para a aprendizagem permanente, oferecendo uma ampla gama de opções e a possibilidade de alguns pontos flexíveis de ingresso e conclusão dentro do sistema, assim como oportunidades de realização individual e mobilidade social, de modo a educar para a cidadania e a participação plena na sociedade com abertura para o mundo, visando construir capacidades endógenas e consolidar os direitos humanos, o desenvolvimento sustentável, a democracia e a paz em um contexto de justiça;

c) promover, gerar e difundir conhecimentos por meio da pesquisa e, como parte de sua atividade de extensão à comunidade, oferecer assessorias relevantes para ajudar as sociedades em seu desenvolvimento cultural, social e econômico, promovendo e desenvolvendo a pesquisa científica e tecnológica, assim como os estudos acadêmicos nas ciências sociais e humanas, e a atividade criativa nas artes;

¹¹⁸ Adotada pela Conferência Mundial sobre Educação Superior da UNESCO ocorrida em Paris, entre 05 e 09 de outubro de 1998.

- d) contribuir para a compreensão, interpretação, preservação, reforço, fomento e difusão das culturas nacionais e regionais, internacionais e históricas, em um contexto de pluralismo e diversidade cultural;
- e) contribuir na proteção e consolidação dos valores da sociedade, formando a juventude de acordo com os valores nos quais se baseia a cidadania democrática, e proporcionando perspectivas críticas e independentes a fim de colaborar no debate sobre as opções estratégicas e no fortalecimento de perspectivas humanistas;
- f) contribuir para o desenvolvimento e melhoria da educação em todos os níveis, em particular por meio da capacitação de pessoal docente (UNESCO, 1998).

Vê-se, claramente, o papel do ensino em nível superior que, além de preparar para o exercício profissional, deve educar para a cidadania e participação plena na sociedade, consolidando os direitos humanos no processo. No que concerne à interação entre educação superior e o mundo do trabalho, assim registra o art. 7º da Declaração:

Artigo 7º

Reforçar a cooperação com o mundo do trabalho, analisar e prevenir as necessidades da sociedade

- a) Em economias caracterizadas por mudanças e pelo aparecimento de novos paradigmas de produção baseados no conhecimento e sua aplicação, assim como na manipulação de informação, devem ser *reforçados e renovados os vínculos entre a educação superior, o mundo do trabalho e os outros setores da sociedade.*
- b) Podem ser fortalecidos vínculos com o mundo do trabalho, por meio da participação de seus representantes nos órgãos que dirigem as instituições, *do aproveitamento mais intensificado de oportunidades de aprendizagem e estágios envolvendo trabalho e estudo para estudantes e professores, do intercâmbio de pessoal entre o mundo do trabalho e as instituições de educação superior, e da revisão curricular visando uma aproximação maior com as práticas de trabalho.*
- c) Como uma fonte contínua de treinamento, atualização e reciclagem profissional, as instituições de educação superior devem levar em conta de modo sistemático as tendências no mundo do trabalho e nos setores científico, tecnológico e econômico. *Para responder às exigências colocadas no âmbito do trabalho, os sistemas de educação superior e o mundo do trabalho devem desenvolver e avaliar conjuntamente os processos de aprendizagem, programas de transição, avaliação e validação de conhecimentos prévios que integrem a teoria e a formação no próprio trabalho.* Dentro do marco de sua função de previsão, as instituições de educação superior podem contribuir para a criação de novos trabalhos, embora esta não seja a sua única função.
- d) Desenvolver habilidades empresariais e o senso de iniciativa deve tornar-se a preocupação principal da educação superior, a fim de facilitar a empregabilidade de formandos e egressos que crescentemente serão chamados para deixar a situação de buscar trabalho para assumirem acima de tudo a função de criar trabalho. As instituições de educação superior devem assegurar a oportunidade para que *estudantes desenvolvam suas próprias habilidades plenamente com um sentido de responsabilidade social, educando-os para tornarem-se participantes plenos na sociedade democrática e agentes de mudanças que implementarão a igualdade e a justiça* (UNESCO, 1998, grifo nosso).

Vários são os pontos de conexão entre a educação e o mundo do trabalho, como visto. Ressalte-se a integração entre a teoria e a formação no próprio trabalho. O ambiente laboral, portanto, assume ares educacionais nesse sentido. Outro relevante aspecto destacado é a orientação do ensino superior para a responsabilidade social, participação democrática e envolvimento no processo de construção de uma sociedade justa e igualitária. A educação, desse modo, extrapola a esfera individual e impulsiona a pessoa em direção à coletividade. Dito

processo educacional, de certa maneira, vincula o indivíduo aos seus deveres sociais. A educação no contexto laboral, por sua vez, não pode desenvolver-se em diferente perspectiva. Educa-se, assim, o(a) trabalhador(a) cidadão(ã).

Para que os Estados membros possam atingir as metas educacionais, podem ser necessárias reformas curriculares. Especial atenção deve ser dada à recomendação da Declaração no que concerne à inserção das normas relativas aos direitos humanos nos currículos dos programas educativos em geral e, particularmente, aqueles que preparam para atividades empresariais, conforme excerto da letra “c”, do art. 9º:

[...] Estes currículos reformados devem levar em conta a questão do gênero e o contexto cultural, histórico e econômico específico de cada país. O ensino das normas referentes aos direitos humanos e educação sobre as necessidades das comunidades em todas as partes do mundo devem ser incorporados nos currículos de todas as disciplinas, particularmente das que preparam para atividades empresariais [...] (UNESCO, 1998).

No processo educacional de preparação para as atividades empresariais, apresenta-se relevante ensinar aspectos relacionados aos direitos humanos. Isso permitirá o exercício profissional sem descuidar do cuidado e proteção à pessoa em sua dignidade. Profissional e cidadão, portanto, são indissociáveis. Consolidar essa ideia é uma das finalidades da educação da pessoa trabalhadora. No que concerne ao conceito de educação, bem como à amplitude dos espaços e atividades educacionais, veja-se a Recomendação da UNESCO sobre a Educação para a Compreensão, Cooperação, e Paz Internacionais e a Educação Relativa aos Direitos Humanos e Liberdades Individuais, de 1974¹¹⁹, cujo texto do art. 1º, “a”, afirma:

a) A palavra "educação" designa todo o processo da vida social por intermédio do qual os indivíduos e grupos sociais aprendem a desenvolver conscientemente, no seio e em benefício das comunidades nacional e internacional, o conjunto das suas capacidades, atitudes, aptidões e conhecimentos pessoais. Este processo não se limita a quaisquer atividades em concreto (UNESCO, 1974).

Assim, a educação ocorre mediante qualquer processo social que permita o desenvolvimento consciente, tanto para o indivíduo quanto para os grupos sociais, das capacidades, atitudes, aptidões e conhecimentos pessoais, sem qualquer limitação a atividades em concreto. Isto é, a educação pode e deve desenvolver-se ao longo das interações sociais individuais e coletivas em geral. Não apenas no âmbito dos processos formativos e educacionais em sentido estrito – ou seja, educação formal em programas oferecidos pelas instituições de ensino –, mas como método permanente de desenvolvimento pessoal e coletivo que permeia, inclusive, as interações intersubjetivas. Afirma-se, por conseguinte, a possibilidade e

¹¹⁹ Adotada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura na sua 18ª sessão, em Paris, França, a 19 de novembro de 1974.

necessidade da aplicação de um processo educativo sistêmico, intencional e planejado, também no âmbito da atividade laboral. Dito processo deve orientar-se para a formação integral da pessoa trabalhadora e cidadã, de modo a desenvolver o pleno potencial humano, e permitir o exercício da cidadania e solidariedade sociais. Ao mencionar os princípios orientadores da ação educacional, o art. 5, da Recomendação de 1974 ressalta:

5. Conjugando aprendizagem, formação, informação e ação, a educação internacional deverá promover o adequado desenvolvimento intelectual e emocional do indivíduo. Deverá desenvolver um sentido de responsabilidade social e de solidariedade para com os grupos menos favorecidos e levar ao respeito do princípio da igualdade na vida quotidiana. Deverá também ajudar a desenvolver qualidades, aptidões e capacidade que permitam à pessoa adquirir uma consciência crítica dos problemas existentes aos níveis nacional e internacional, compreender e explicar os factos, as opiniões e as ideias, trabalhar em grupo, aceitar a livre discussão e nela participar, respeitar as regras de procedimento elementares em qualquer discussão e basear julgamentos de valor e decisões numa análise racional dos factos e fatores pertinentes (UNESCO, 1974).

No que concerne aos aspectos éticos e cívicos¹²⁰ da educação, afirma a Recomendação, no art. 13:

13. Os Estados Membros deverão promover, a todos os níveis da educação, uma formação cívica ativa que permita a todas as pessoas adquirir conhecimentos relativamente aos métodos de trabalho e às atividades das instituições públicas locais, nacionais ou internacionais, familiarizar-se com os procedimentos de resolução de problemas fundamentais e participar na vida cultural da comunidade e nos assuntos públicos. Sempre que possível, esta participação deverá estabelecer uma ligação cada vez maior entre a educação e a ação orientada para a resolução de problemas a nível local, nacional e internacional (UNESCO, 1974).

O Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI define, claramente, o principal papel da educação:

Um dos principais papéis reservados à educação consiste, antes de mais, em dotar a humanidade da capacidade de dominar o seu próprio desenvolvimento. Ela deve, de fato, fazer com que cada um tome o seu destino nas mãos e contribua para o progresso da sociedade em que vive, baseando o desenvolvimento na participação responsável dos indivíduos e das comunidades. Tendo em conta o ponto de vista aqui adotado é, em todos os seus componentes, que a educação contribui para o desenvolvimento humano (DELORS *et al.*, 1998, p. 82).

¹²⁰ Como ação educacional relacionada à formação profissional, o art. 29, da Recomendação de 1974 propõe: “29. Todas as etapas da formação profissional especializada deverão incluir componentes que permitam aos formandos compreender o seu papel e o papel das suas profissões no desenvolvimento da sociedade em que se inserem, no fortalecimento da cooperação internacional e na manutenção e reforço da paz, e assumir um papel ativo logo que possível.” (UNESCO, 1974). Percebe-se, mais uma vez, que a educação não é considerada apenas como um direito, de maneira que assume função preponderante no desenvolvimento do(a) trabalhador(a) como cidadão(ã) agente de transformação social e promotor de igualdade. Permite, dessa forma, a concretização dos direitos humanos no seio da relação laboral e na sociedade como um todo.

Continua o Relatório para afirmar que “a educação básica para todos é, pois, absolutamente vital [...]. Na medida em que o desenvolvimento visa a realização do ser humano enquanto tal, e não enquanto meio de produção [...] (DELORS *et al.*, 1998, p. 83).

Percebe-se, após a revisão do conteúdo das declarações, tratados, convenções, recomendações e relatórios internacionais anteriormente citados, que o direito à educação é entendido como um direito humano de caráter universal. Em decorrência disso, deve ser orientado para permitir o pleno desenvolvimento do ser humano, em reconhecimento deste como fim em si mesmo e não apenas mero meio de produção. O mesmo deve ser dito em relação ao direito à educação da pessoa inserida em uma relação de emprego.

Entende-se, outrossim, que a concretização do direito à educação é responsabilidade dos Estados, mas também da sociedade como um todo. Nesse sentido, o setor produtivo, as empresas, instituições privadas não podem eximir-se da parcela de responsabilidade que lhes cabe. A promoção de tal direito exige a convergência dos esforços de todos. Por fim, compreende-se que o direito à educação é, ao mesmo tempo, direito subjetivo e meio para a realização de todo o cabedal de direitos humanos e fundamentais existentes.

Delineados os contornos conceituais e jurídicos do direito à educação, na perspectiva do ordenamento jurídico internacional relativo aos direitos humanos, passa-se ao estudo do mencionado direito à luz dos tratados e convenções internacionais relacionados especificamente aos direitos dos trabalhadores, conforme a Organização Internacional do Trabalho-(OIT).

3.2 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO NA PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Além do tratamento geral dado ao direito à educação nos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, a esfera especificamente laboral não deixa de regulá-lo. A Organização Internacional do Trabalho - OIT, criada em 1919, é o organismo dedicado à proteção e promoção dos direitos laborais no nível internacional. Nesse contexto, a educação da pessoa empregada apresenta relevância, conforme se verifica desde o preâmbulo da Constituição da OIT¹²¹, cuja redação ressalta a urgência na melhoria das condições laborais referentes, dentre outras, “à organização do ensino profissional e técnico” (OIT, 1919).

¹²¹ A Constituição da OIT foi adotada em 1919, e, emendada em 1922, 1934 e 1945. O texto atual foi aprovado na 29ª Conferência Internacional do Trabalho em Montreal, no ano de 1946. O Brasil ratificou o instrumento de emenda em 1948, através do Decreto 25.696, de 20 de outubro de 1948.

Dita Constituição traz consigo anexo denominado Declaração de Filadélfia¹²², de 1944, o qual contém a organização dos fins e objetivos da OIT que, dentre outros aspectos, proclama que o “trabalho não é mercadoria” (art. I, a), bem como que todas as pessoas têm o direito de “assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade” (art. II, a). De acordo com o art. III, para alcançar seus objetivos e finalidade, a OIT tem a obrigação de auxiliar as Nações no Mundo na execução de programas que visem:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;
- f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
- g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) garantir a proteção da infância e da maternidade;
- i) *obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;*
- j) *assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional* (OIT, 1944, grifo nosso).

Vê-se que a educação é, de fato, uma preocupação da OIT. Infere-se tal conclusão da redação dos parágrafos “i” e “j”, do art. III, acima transcritos. Se, dentre outros, o trabalho deve conduzir à obtenção de um nível adequado de cultura, pode-se dizer que o exercício laboral apresenta conexão direta com a educação. Isto é, que a pessoa trabalhadora tem direito a educar-se mediante o trabalho, bem como que dita educação deve apresentar amplitude suficiente para acomodar, inclusive, elementos culturais. A formação, portanto, não se restringe ao treinamento profissional. Ressalte-se a necessidade de assegurar igualdade de oportunidades de acesso aos programas educativos para todas as pessoas trabalhadoras. Na promoção da educação relacionada ao trabalho, portanto, não há espaço para privilegiar determinados ramos produtivos ou categorias profissionais.

¹²² O anexo à Constituição da OIT, denominado Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, foi aprovado na 26ª Conferência, ocorrida em 1944, na Filadélfia.

A Convenção da OIT nº 117¹²³, de 1962, que trata sobre Política Social – objetivos e normas básicas, estabelece o direito à educação da pessoa trabalhadora já em seu preâmbulo. Afirma-se que devem ser tomadas medidas adequadas para promover melhoramentos na instrução pública. Além disso, na tarefa de fixação do “nível de vida mínimo” dos(as) trabalhadores(as) deve ser levada em conta, dentre outros, a educação (art. V, 2). A parte VI da Convenção 117 é dedicada à educação e formação profissional, conforme se vê a seguir:

PARTE VI EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Art. XV — 1. Serão tomadas as disposições adequadas, na medida em que o permitam as circunstâncias locais, a fim de desenvolver progressivamente um amplo programa de educação, de formação profissional e de aprendizado, de modo a preparar eficazmente as crianças e os adolescentes de ambos os sexos para ocupações úteis.

2. As leis e os regulamentos nacionais fixarão a idade de término do período de escolaridade, bem como a idade mínima e as condições de emprego.

3. A fim de que a população infantil se possa beneficiar das oportunidades de instrução existentes e a extensão de tais oportunidades não seja impedida pela procura de trabalho infantil, o emprego de crianças que não tenham atingido a idade de término do período de escolaridade será proibido durante as horas escolares, nas regiões em que existam possibilidades de instrução suficiente para a maioria das crianças em idade escolar.

Art. XVI — 1. A fim de assegurar uma produtividade elevada mediante o desenvolvimento do trabalho especializado, deverá ser proporcionado o ensino de novas técnicas de produção quando conveniente (OIT, 1962).

A Convenção nº 122¹²⁴, de 1965, sobre Política de Emprego, reconhece que todo ser humano “tem o direito de assegurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”, conforme o preâmbulo. Para garantir referido desenvolvimento, deve ser promovida uma política de pleno emprego, na qual se insere a educação, nos seguintes termos:

Art. I — 1. Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.

2. Essa política deverá procurar garantir:

.....
c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (OIT, 1965).

¹²³ Aprovada na 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, 1962. Foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo 65, de 30 de novembro de 1966. Entrou em vigor no Brasil em 24 de março de 1970, e foi promulgada pelo Decreto 66.496, de 27 de abril de 1970.

¹²⁴ Aprovada na 49ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1965. Foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo 61, de 30 de novembro de 1966. Entrou em vigor no Brasil em 24 de março de 1970, e foi promulgada pelo Decreto 66.499, de 27 de abril de 1970.

Para a formulação da referida política, a Convenção nº 122 afirma a importância da participação dos trabalhadores e empregadores em verdadeira cooperação, como se depreende do art. III:

Art. III — Na aplicação da presente convenção, os representantes dos centros interessados nas medidas a tomar, e em particular os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, deverão ser consultados a respeito das políticas de emprego com o objetivo de levar em conta plenamente sua experiência e opinião, e assegurar sua total cooperação para formular e obter apoio para tal política (OIT, 1965).

Necessária, portanto, a articulação entre os setores público e produtivo, cooperando para o alcance do pleno emprego. A educação da pessoa empregada revela-se elemento indispensável nesse processo. A Convenção nº 140¹²⁵, de 1974, que trata da licença remunerada para estudos ressalta, em seu preâmbulo, a importância de uma educação adequada para o avanço de novos objetivos de “ordem social, econômica, tecnológica e cultural”. Determina, no art. 1º, que a licença remunerada para estudos deve ser concedida “a um trabalhador para fins educativos por um determinado período, durante as horas de trabalho, com o pagamento de prestações financeiras adequadas”. Em relação aos objetivos a serem alcançados com essa medida, dispõe o art. 3º, que a licença deve contribuir para:

Art. 3º - A política mencionada no artigo anterior deverá ter como finalidade contribuir, de acordo com as diferentes modalidades necessárias para:

- a) a aquisição, o aperfeiçoamento e a adaptação das qualificações necessárias ao exercício da profissão ou da função assim como a promoção e a segurança do emprego frente ao desenvolvimento científico e técnico e às mudanças econômicas e estruturais;
- b) a participação competente e ativa dos trabalhadores e de seus representantes na vida da empresa e da comunidade;
- c) as promoções humanas, sociais e culturais dos trabalhadores;
- d) de modo geral, a promoção de uma educação e formação permanentes adequadas, auxiliando os trabalhadores a se adaptarem às exigências de sua época (OIT, 1974, grifo nosso).

Aspecto importante que se infere da análise do item “a” é a preocupação da OIT com as mudanças decorrentes das alterações tecnológicas e seus efeitos no mercado de trabalho. Com a dinâmica das inovações tecnológicas, verifica-se um sensível incremento na insegurança no emprego, pois tais mudanças refletem, diretamente, na empregabilidade dos indivíduos. A licença remunerada para estudos, portanto, configura-se potente arma contra a obsolescência da pessoa que trabalha, viabilizando uma maior adaptabilidade ao cambiante mundo do trabalho.

¹²⁵ Aprovada na 59ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1974. Foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo 234, de 17 de dezembro de 1991. Entrou em vigor no Brasil em 16 de abril de 1994, e foi promulgada pelo Decreto 1.258, de 29 de setembro de 1994.

Além da garantia da empregabilidade, o processo educativo da pessoa empregada deve permitir a sua participação ativa na vida empresarial e comunitária, de acordo com o art. 3º, “b”, da Convenção nº 140. A educação obtida no contexto da relação laboral deve abarcar aspectos sociais, portanto. Semelhante conclusão resulta da leitura do item “c” do mesmo artigo. A promoção humana, social e cultural da pessoa trabalhadora deve, também, ser objeto da licença remunerada para estudos. A formação restrita aos conhecimentos técnicos necessários à atividade profissional, portanto, não realiza as finalidades da educação da pessoa em uma relação de emprego. Deve-se ir além da formação tecnicista especializada (KUENZER, 2007, p. 1159) para alcançar uma educação laboral que seja técnica, porém humanista e integral ao mesmo tempo. Sem isso, não se conseguirá a “formação de sujeitos autônomos e construtores de processos sociais radicalmente democráticos, solidários e equalitários” (FRIGOTTO, 2011, p. 83). Atente-se aos tipos de educação que podem ser objeto da licença remunerada para estudos, conforme art. 10, da Convenção nº 140:

Art. 10 — As condições exigidas aos trabalhadores para que se beneficiem da licença remunerada para estudo poderão variar conforme a licença para estudo tenha sido concedida para:

- a) a formação, em qualquer nível;
- b) as educações gerais, sociais ou cívicas;
- c) a educação sindical (OIT, 1974).

A previsão de licença remunerada para estudo, cujo objeto seja a educação geral, social e cívica, põe em realce o dever patronal de contribuir para a consecução dos ideais democráticos, mediante a promoção da educação da pessoa trabalhadora. No mesmo sentido, a possibilidade de promover a educação sindical do indivíduo é evidência da preocupação com a emancipação pessoal social e coletiva da força de trabalho. O domínio dos aspectos relativos a relações sindicais permite alcançar patamares mais elevados de condições laborais. Dessa forma, o processo educativo da pessoa trabalhadora necessita ser ampliado, tanto em termos de seu conteúdo quanto no que concerne ao número de pessoas incluídas (KUENZER, 2007, p. 1159).

A Convenção nº 141¹²⁶, de 1975, que trata sobre Organizações de Trabalhadores Rurais, ressalta a importância de tais organizações para o desenvolvimento econômico e social. O art. 6º, destaca:

Art. 6º - Deverão ser adotadas medidas para promover a maior compreensão possível da necessidade de se estimular o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais e da contribuição que estas podem aportar para melhorar as oportunidades de

¹²⁶ Aprovada na 60ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1975. Foi aprovada pelo Congresso Nacional mediante o Decreto Legislativo 5, de 01 de abril de 1993. Entrou em vigor o Brasil em 27 de setembro de 1995, e foi promulgada pelo Decreto 1.703 de 17 de dezembro de 1995.

emprego e as condições gerais de trabalho e de vida nas regiões rurais, bem como para incrementar a renda nacional e obter uma melhor distribuição da mesma (OIT, 1975).

A obrigação acima mencionada é a de promover a educação da força de trabalho rural, bem como da sociedade como um todo, para a compreensão da importância social que as organizações coletivas de trabalhadores têm na melhoria das condições gerais de emprego e vida econômica e social no campo. A educação, no contexto, promove a conscientização da população trabalhadora sobre o poder da coletividade organizada, como instrumento de promoção do desenvolvimento pessoal e coletivo, social e econômico.

Outro instrumento normativo internacional produzido pela OIT e que trata da educação da pessoa que trabalha é a Convenção nº 142¹²⁷, que dispõe sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975. Dita Convenção estabelece, conforme art. 1º, a obrigatoriedade dos Estados de “adotar e desenvolver políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação profissional e de formação profissional, estreitamente ligados ao emprego”. Nesse sentido, determina, dentre outras questões, que o referido programa deve ter em conta “o relacionamento recíproco entre o desenvolvimento de recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais” (art. 1º, 2, c) (OIT, 1975).

Some-se a isso o disposto no item 4, do art. 1º, da Convenção nº 142: “As políticas e os programas deverão ser destinados a melhorar a capacidade do indivíduo de compreender e influenciar, individual ou coletivamente, o trabalho e o meio ambiente social”. Evidencia-se, desta forma, que um programa de educação de recursos humanos não se presta, exclusivamente, à formação necessária à prestação de serviços. Dito programa deve, também, capacitar o indivíduo trabalhador para a compreensão das necessidades sociais, bem como para a influência no trabalho e no meio social. A formação, portanto, deve promover o desenvolvimento e conscientização da pessoa na esfera da cidadania, viabilizando a sua ação criadora contínua (ARENDDT, 2019, p. 194) como agente de transformação do seu contexto social pessoal e comunitário.

O art. 2 da Convenção nº 142, reconhece e estimula o desenvolvimento do processo educacional em contextos alheios aos espaços de educação formal, como o próprio ambiente de trabalho, por exemplo. É através da criação de “sistemas abertos, flexíveis e complementares de educação vocacional técnica e geral, de orientação profissional e educacional e de formação profissional, tenham estas atividades lugar dentro ou fora do sistema de educação formal”, que isso acontecerá (art. 2º). Tal processo formativo deve realizar-se por toda a vida, e a sua

¹²⁷ Aprovada na 60ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1975. Foi aprovada pelo Congresso Nacional mediante o Decreto Legislativo 46, de 23 de setembro de 1981. Entrou em vigor no Brasil em 24 de novembro de 1982, e foi promulgada pelo Decreto 98.656, de 21 de dezembro de 1989.

formulação demanda estrita cooperação entre pessoas trabalhadoras e empregadores conforme os artigos 4º e 5º, respectivamente:

Art. 4º. Todo Membro deverá gradualmente estender, adaptar e harmonizar seus sistemas de formação profissional, de modo a atender às necessidades de formação profissional durante toda a vida, não só dos jovens, mas também dos adultos em todos os setores da economia e ramos da atividade econômica e em todos os níveis técnicos e de responsabilidade.

Art. 5º. Políticas e programas de orientação profissional e de formação profissional deverão ser formulados e implementados em cooperação com as organizações de empregadores e trabalhadores e, quando apropriado e de acordo com a lei e a prática nacionais, com outros órgãos interessados (OIT, 1975).

A Convenção nº 145¹²⁸, de 1970, que trata sobre a Continuidade no Emprego Marítimo, revela a preocupação da OIT com a insegurança no emprego dos trabalhadores do mar. O art. 6º estabelece a necessidade de “as regras apropriadas sobre a segurança, higiene, bem-estar e formação profissional dos trabalhadores sejam aplicadas à gente do mar” (OIT, 1970). A formação profissional, aqui, é elencada ao lado de outras necessidades prementes da relação de emprego, tais como segurança, higiene e bem-estar, evidenciando a sua relevância para a permanência no emprego. Em referência à mesma categoria profissional – marítimos, é possível encontrar menção à educação, na Convenção nº 147¹²⁹, de 1976, que trata das Normas Mínimas da Marinha Mercante. O art. 2º, “e”, dispõe sobre a obrigação estatal de “fazer com que os marítimos contratados em navios matriculados em seu território sejam convenientemente qualificados ou treinados para as funções para as quais são recrutados” (OIT, 1976).

Já na Convenção nº 155¹³⁰, de 1981, que trata sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores, identificam-se várias referências à educação da força de trabalho, como por exemplo, no art. 5º, “c”, de acordo com o qual os países devem criar política nacional que contemple “treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene”. O art. 10, por sua vez, determina que “deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais”. Existe obrigação estatal de garantir a inclusão,

¹²⁸ Aprovada na 60ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1970. Foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 66, de 31 de outubro de 1989. Entrou em vigor no Brasil em 18 de maio de 1991, e foi promulgada pelo Decreto 128, de 22 de maio de 1991.

¹²⁹ Aprovada na 62ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1976. Foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo 33, de 25 de outubro de 1990. Entrou em vigor no Brasil em 17 de fevereiro de 1992, e foi promulgada através do Decreto 447, de 7 de fevereiro de 1992.

¹³⁰ Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1981. Foi aprovada pelo Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo 2, de 17 de março de 1992. Entrou em vigor no Brasil em 18 de maio de 1993, e foi promulgada pelo Decreto 1.254 de 29 de setembro de 1994.

em todos os níveis do processo educacional dos trabalhadores, das questões referentes à segurança e saúde do meio ambiente de trabalho, conforme dispõe o art. 14:

Art. 14. Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores (OIT, 1981).

Nos termos do preâmbulo da Convenção 168¹³¹, de 1988, que trata sobre a Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, oferecem melhor proteção contra o desemprego as medidas “susceptíveis de promoverem o emprego, principalmente a orientação, a formação e a readaptação profissionais”. Dentre as obrigações impostas aos signatários, encontra-se a de promover serviços de “formação e orientação profissionais” do art. 7º (OIT, 1988).

À parte das convenções internacionais – fonte formal de direito, regidas pelo direito internacional dos tratados –, a Organização Internacional do Trabalho emite recomendações que, apesar de não possuírem força normativa, são reconhecidas como fonte material de direito e servem de “inspiração para o legislador interno na criação de normas trabalhistas” (FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p. 16).

No campo das recomendações da OIT, vale menção à Recomendação 195 - Sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem permanente¹³², que aduz em seu preâmbulo:

Reconhecendo que a educação, a formação e a aprendizagem permanente contribuem de maneira significativa para promover os interesses das pessoas, das empresas, da economia e da sociedade como um todo; especialmente, diante da importância fundamental que significa alcançar o pleno emprego, a erradicação da pobreza, a inclusão social e o crescimento econômico sustentado em uma economia globalizada; [...]

Reconhecendo que a educação, a formação e a aprendizagem permanente são fundamentais, e que deveriam formar parte substancial e manter coerência com as políticas e programas integrais nos âmbitos econômico, fiscal, social e de mercado de trabalho, que são importantes para um crescimento econômico sustentável, para a criação de empregos e o desenvolvimento social; [...]

Reconhecendo que a educação, a formação e a aprendizagem permanente são fatores que propiciam o desenvolvimento pessoal, o acesso à cultura e à cidadania ativa; [...] (OIT, 2004).

¹³¹ Aprovada na 75ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1988. Foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo 89, de 10 de dezembro de 1992. Entrou em vigor no Brasil em 24 de março de 1994, e foi promulgada pelo Decreto 2.682 de 22 de julho de 1998.

¹³² A Recomendação 195 foi adotada em 1º de junho de 2004, durante a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho, e congregada na referida cidade, em sua nonagésima segunda reunião.

Da leitura do preâmbulo da Recomendação nº 195 é possível perceber a relevância atribuída à educação, à formação e à aprendizagem permanente como elementos indispensáveis ao desenvolvimento pessoal, bem como à evolução de uma cidadania ativa da pessoa trabalhadora. Bottamedi (2017, p. 45) reconhece que a Recomendação 195 da OIT não possui a mesma força cogente das Convenções Internacionais, mas “assume papel fundamental na consolidação do direito dos trabalhadores à educação, destacando sua importância para a elevação do nível de vida dos trabalhadores e traçando diretrizes para a sua concretização” quando recomenda a aplicação de políticas nacionais de educação da força de trabalho.

O art. 3, “b”, da Recomendação nº 195, recomenda aos países que criem políticas nacionais de educação, formação e aprendizagem permanente que “insistam, ainda, no desenvolvimento das competências, na promoção do trabalho decente, na manutenção do emprego, no desenvolvimento social, a inclusão social e a redução da pobreza”, e, conforme “f”, “reduzam a desigualdade no que se refere à participação na educação e formação.” (OIT, 2004).

A Recomendação nº 195, no art. 5, diz que os estados devem:

[...]

b) elaborar políticas sociais de apoio e de outra índole, e criar um entorno econômico e incentivos que *estimulem às empresas a investirem em educação e formação*, às pessoas a desenvolverem suas competências e avançarem em suas carreiras, motivando e facilitando a participação de todas elas nos programas de educação e formação;

d) assumir a responsabilidade principal de investir em uma educação e formação de qualidade, prévia ao emprego, reconhecendo que é fundamental dispor de professores e formadores qualificados que trabalhem em condições decentes;

h) fomentar o acesso à educação, à formação e à aprendizagem permanente das pessoas com necessidades especiais, segundo se definam em cada país, tais como os jovens, as pessoas pouco qualificadas, as pessoas portadoras de deficiência, os migrantes, os trabalhadores idosos, as populações indígenas, os grupos étnicos minoritários e as pessoas socialmente excluídas, bem como os trabalhadores das pequenas e médias empresas, da economia informal, do setor rural e os trabalhadores independentes;

j) apoiar e ajudar às pessoas a desenvolverem e colocarem em prática suas capacidades empresariais, com a finalidade de criarem um emprego decente para elas mesmas e para outras pessoas, mediante a educação, a formação, a aprendizagem permanente, e outras políticas e programas (OIT, 2004, grifo nosso).

Merece especial atenção a recomendação contida em “b”, do art. 5 (OIT, 2004), pois ressalta o papel estatal de “criar um entorno econômico e incentivos que estimulem as empresas a investirem em educação e formação”, enfatizando, desta forma, a função assumida também pelo empregador. Registre-se a necessidade do comprometimento das pessoas empregadas com os atos de “desenvolverem suas competências e avançarem em suas carreiras”, em evidente

demonstração da importância da construção e implementação coletiva dos processos educacionais responsabilidade de toda a sociedade, portanto. Dito de outra forma, a pessoa empregada deve assumir, ao lado do Estado e das empresas, o protagonismo na criação, implementação e revisão dos processos educativos e formativos. Esse agir educativo em comunidade reflete o espírito da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao passo que ressalta a atuação do princípio da fraternidade. Semelhante raciocínio pode ser aplicado à relação de emprego sob o viés comunitário-pessoal.

Conforme art. 5º, “j”, da Recomendação nº 195, assume especial relevo a participação dos indivíduos no processo de formação e educação. Dito dispositivo ressalta os efeitos positivos de emancipação pessoal, ao afirmar que cabe às pessoas “desenvolverem e colocarem em prática suas capacidades empresariais, com a finalidade de criarem um emprego decente para elas mesmas e para outras pessoas, mediante a educação, a formação, a aprendizagem permanente, e outras políticas e programas” (OIT, 2004). Nítida a implicação pessoal, mas, também, coletiva, da pessoa trabalhadora no dito processo.

Os países membros precisam reconhecer o direito à educação e à formação como um direito subjetivo de todas as pessoas, bem como que todos os interlocutores sociais são partes relevantes para a sua concretização. Igualmente importante é reconhecer a demanda por uma atuação conjunta do Estado (realizar investimentos e criar as condições necessárias), das empresas (investir na educação e formação da força de trabalho), e das pessoas beneficiadas (dedicar-se ao desenvolvimento pessoal e profissional), como se depreende da redação do art. 4, “a” e “b”:

4. Os Membros deveriam:

- a) reconhecer que a educação e a formação são um direito de todos e, em colaboração com os interlocutores sociais, esforçar-se para assegurar o acesso de todos à aprendizagem permanente;
- b) reconhecer que a conquista da aprendizagem permanente deveria basear-se em um compromisso explícito: por parte dos governos, de investir e criar as condições necessárias para melhorar a educação e a formação em todos os níveis; por parte das empresas, de formar a seus trabalhadores, e, por parte das pessoas, de desenvolver suas competências e trajetórias profissionais (OIT, 2004).

Como visto, a Recomendação 195 da OIT (2004) ressalta que a educação, formação e aprendizagem permanentes, além de direitos subjetivos, são, também, deveres das pessoas de aproveitarem as oportunidades oferecidas e dedicarem-se ao desenvolvimento pessoal, profissional, social e coletivo. O processo educativo, portanto, deve ser resultado da atuação estatal de promoção de investimentos, criação de infraestrutura, e provisão de estímulos econômicos e financeiros às empresas. Estas, por sua vez, devem investir recursos na educação e formação da força de trabalho. Tudo isso realizado mediante estreita colaboração social, em prol do desenvolvimento econômico, bem como da redução das desigualdades e da pobreza.

Oportuno registrar, no momento, a lição de Bottamedi (2017, p. 49, grifo do autor): “o *direito do trabalhador à educação, como visto, integra a dimensão dos direitos humanos*, recebendo tratamento de destaque pelo Direito Internacional do Trabalho, até mesmo em patamares superiores aos previstos no direito interno”.

Vê-se, portanto, à luz da legislação laboral internacional, que o direito humano à educação da pessoa empregada é protegido na sua acepção mais ampla possível – isto é, não se restringe à mera formação técnico-profissional. A educação integral da pessoa que trabalha demanda atuação conjunta e integrada da sociedade como um todo (Estado, empresas e trabalhadores), cuja realização deve ser orientada para a construção de uma sociedade com justiça social. A redução das desigualdades sociais exige a ampliação das oportunidades de acesso à educação para todas as pessoas trabalhadoras. Ao indivíduo cabe, por sua vez, a adesão às oportunidades educacionais, bem como a dedicação ao desenvolvimento social pessoal e coletivo.

Dito isto, e apresentado o panorama da legislação internacional do trabalho em relação ao direito à educação da pessoa trabalhadora, passa-se à análise do mencionado direito à luz da legislação da Espanha e de Portugal. No ponto, tem-se por objetivos: a) evidenciar o elevado nível protetivo oferecido por tais países, e; b) deitar as bases fáticas sobre as quais propor-se-á a alteração legislativa para o Brasil, a qual é o objeto principal da presente pesquisa.

3.3 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA NA PERSPECTIVA DO DIREITO ESTRANGEIRO

O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada encontra guarida não apenas nas declarações, tratados e convenções internacionais, mas também em alguns ordenamentos jurídico-laborais nacionais. A proteção oferecida pela legislação varia desde uma aproximação com o padrão preconizado pela legislação internacional (casos de Espanha e Portugal) até uma omissão do ordenamento infraconstitucional laboral (situação brasileira). Iniciar-se-á a revisão legislativa pelo caso espanhol, seguido pelo estudo do ordenamento jurídico português.

3.3.1 O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada no ordenamento jurídico espanhol

A Constituição espanhola de 1978 dispõe, no art. 10¹³³, que as normas de direitos fundamentais e liberdades por ela reconhecidos serão interpretados conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e os tratados e acordos internacionais ratificados pelo País (ESPANHA, 1978). O direito à educação vem consignado no art. 27¹³⁴ como um direito de todas as pessoas que deve ter por objeto o pleno desenvolvimento da personalidade humana, em respeito aos princípios democráticos e aos direitos e liberdades individuais (ESPANHA, 1978).

No que concerne à legislação infraconstitucional laboral espanhola, tem-se o estatuto dos trabalhadores, conforme redação dada pelo Real Decreto Legislativo 2, de 23 de outubro de 2015, que no art. 4, 1, “g”¹³⁵ elenca, dentre os direitos dos trabalhadores, o direito à informação, consulta e participação na empresa (ESPANHA, 2015). O mesmo art. 4º, parágrafo 2º, “b”¹³⁶, dispõe sobre o direito da pessoa empregada à “promoção e formação profissional no trabalho, incluída a dirigida à sua adaptação às modificações operadas no posto de trabalho, assim como o desenvolvimento de planos e ações formativas destinadas a favorecer sua maior empregabilidade” (ESPANHA, 2015).

Já no art. 19, parágrafo 2º¹³⁷, o estatuto dos trabalhadores da Espanha dispõe sobre a obrigação patronal de fornecer formação preventiva teórica e prática aos empregados no

¹³³ No original: “Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España” (tradução nossa).

¹³⁴ No original: “Artículo 27.

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales [...]” (tradução nossa).

¹³⁵ No original: “Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

.....
g) Información, consulta y participación en la empresa” (tradução nossa).

¹³⁶ No original: “Artículo 4. Derechos laborales.

.....
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

.....
b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad [...]” (tradução nossa).

¹³⁷ No original: “Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo.

.....
4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las

momento da contratação, bem como sempre que houver quaisquer modificações tecnológicas atinentes à profissão (ESPANHA, 2015).

O especial destaque deve ser dado ao art. 23¹³⁸ do estatuto dos trabalhadores espanhol, intitulado “promoção e formação profissional no trabalho”, o qual prescreve o direito do empregado: às licenças necessárias para a realização de exames escolares (art. 23, § 1º, a); à adaptação da jornada de trabalho para a participação em cursos de formação profissional (art. 23, § 1º, b); às licenças de formação ou aperfeiçoamento profissional sem perda do posto de trabalho (art. 23, § 1º, c); à formação necessária para sua adaptação às modificações ocorridas no posto de trabalho, considerado o tempo destinado à formação, em todo caso, como de trabalho efetivo (art. 23, § 1º, d) (ESPANHA, 2015).

É atribuída à negociação coletiva a delimitação do exercício de tais direitos, garantida a não-discriminação entre os trabalhadores de ambos os sexos (art. 23, § 2º). Aos(as) empregados(as) que contam menos de um ano de antiguidade na empresa, é garantido o direito de uma licença de 20 (vinte) horas anuais para formação profissional para o emprego, acumuláveis por 05 (cinco) anos (art. 23, § 3º). Este direito poderá ser concretizado mediante a implementação, pela empresa ou pela entidade sindical, de plano de formação profissional para o emprego, no qual o empregado possa obter a formação necessária. Por outro lado, não se considerará, para o atendimento deste direito, a entrega de formação profissional obrigatória a cargo da empresa (art. 23, § 3º) (ESPANHA, 2015).

prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación [...]” (tradução nossa).

¹³⁸ No original: “Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario” (tradução nossa).

Ao tratar da despedida por questões objetivas, o estatuto dos trabalhadores espanhol prevê, no art. 52, “b”¹³⁹, que o empregador pode dispensar os(as) empregados(as) que não se adaptarem às modificações técnicas ocorridas nos postos de trabalho. Contudo, dita dispensa só poderá ocorrer: a) após o empregador oferecer ao(à) trabalhador(a) um curso dirigido à facilitação da adaptação, sendo considerado o tempo de formação como de trabalho efetivo, e; b) não antes de transcorridos dois meses da introdução da alteração tecnológica ou do término do curso de adaptação (ESPANHA, 2015).

A Lei 14 de 01 de junho de 1994 dispõe sobre o trabalho temporário na Espanha, e prevê em seu art. 12¹⁴⁰ a obrigação patronal de destinar 1% (um por cento) de todo o montante pago anualmente a título de salários para a formação do seu quadro funcional (art. 12, § 2º), determinando, ainda, que a empresa se responsabilize pela formação preventiva teórica e prática, antes de colocar a mão-de-obra à disposição da entidade tomadora dos serviços (art. 12, § 3º). Ressalte-se, conforme a parte final do art. 12, parágrafo 3º, que “o gasto com a formação preventiva será computado para os fins do disposto no parágrafo 2º, mas o montante estabelecido no referido parágrafo não se constitui, em nenhuma hipótese, um limite às necessidades de formação em matéria de prevenção” (ESPANHA, 1994).

O art. 17, parágrafo 4º, da mesma Lei 14/1994, na redação dada pela Lei 35 de 17 de setembro de 2010, estabelece que deve ser celebrada negociação coletiva para adotar as medidas necessárias para que trabalhadores(as) temporários(as) tenham acesso às mesmas oportunidades

¹³⁹ No original: “Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse:

.....
b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación [...]” (tradução nossa).

¹⁴⁰ No original: “Artículo 12. Obligaciones de la empresa

.....
2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva [...]” (tradução nossa).

de formação oferecidas aos(às) empregados(as) da empresa tomadora dos serviços (ESPANHA, 2010).

No contexto da legislação espanhola, percebe-se a preocupação da lei em garantir à pessoa empregada o acesso à formação profissional, cujo encargo cabe ao Estado e ao empregador conjuntamente. Dita educação deve ser capaz de formar a pessoa para o exercício profissional, mas, também, possibilitar o desenvolvimento pessoal, assegurar a manutenção do emprego, e, por fim, promover a adaptação necessária às transformações decorrentes dos avanços tecnológicos. Verifica-se, na Constituição espanhola, o comando para a interpretação dos direitos fundamentais em conformidade com as declarações, tratados e convenções internacionais ratificados pelo país. Isso vale para os direitos laborais, portanto.

No tocante à legislação laboral, pode-se perceber que o legislador espanhol privilegiou a educação como formação preventiva contra os riscos de acidente de trabalho, porém, não descurou de sua proteção na qualidade de instrumento de promoção do crescimento profissional e manutenção da empregabilidade das pessoas que trabalham. Desta forma, entende-se possível afirmar a existência de um direito da pessoa empregada à educação que é, no contexto normativo espanhol, tanto meio de desenvolvimento profissional quanto de emancipação pessoal social e coletiva.

3.3.2 O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada no ordenamento jurídico português

A Constituição portuguesa, conforme a VII Revisão Constitucional de 2005, estabelece, no art. 8^o¹⁴¹, a obediência da República de Portugal às normas de direito internacional, de modo que as normas constantes das convenções ratificadas pelo país, bem como aquelas emanadas pelos organismos internacionais que seja parte, irão vigorar na ordem jurídica interna, enquanto permanecer o vínculo internacional (PORTUGAL, 2005).

O art. 16^o¹⁴² da Constituição portuguesa estabelece que o rol de direitos ali consagrados não exclui quaisquer outros constantes nas leis e regras de direito internacional, bem como que

¹⁴¹ “Artigo 8.º Direito internacional

1. As normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português.
 2. As normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português.
 3. As normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram diretamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respetivos tratados constitutivos.
 4. As disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respetivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático” (PORTUGAL, 2005).

¹⁴² “Artigo 16.º Âmbito e sentido dos direitos fundamentais

sua interpretação e integração deve ser realizada em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

É no art. 58¹⁴³ que está consignado o direito ao trabalho, com especial destaque ao parágrafo 2º, “c”, o qual estabelece a responsabilidade estatal de valorizar profissionalmente e fornecer a formação cultural e técnica aos trabalhadores (PORTUGAL, 2005).

O direito à educação é tratado no art. 73¹⁴⁴, e apresenta-se como um processo realizado pela escola e outros meios formativos que “contribua para a igualdade de oportunidades, a superação das desigualdades económicas, sociais e culturais, o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade, para o progresso social e para a participação democrática na vida coletiva.”, conforme parágrafo 2º (PORTUGAL, 2005).

A educação, para a Constituição portuguesa de 2005, portanto, apresenta-se em perspectiva alinhada com os ditames da legislação internacional de direitos humanos, isto é, ampla e com os objetivos de promover a emancipação, o desenvolvimento da personalidade e a participação democrática de todas as pessoas.

O art. 74¹⁴⁵, parágrafo 2º, “f”, da Constituição portuguesa, dispõe sobre o dever estatal de promover a interligação da educação com as atividades económicas, sociais e culturais.

1. Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional.

2. Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem” (PORTUGAL, 2005).

¹⁴³ “Artigo 58.º Direito ao trabalho

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

a) A execução de políticas de pleno emprego;

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores” (PORTUGAL, 2005).

¹⁴⁴ “Artigo 73.º Educação, cultura e ciência

1. Todos têm direito à educação e à cultura.

2. O Estado promove a democratização da educação e as demais condições para que a educação, realizada através da escola e de outros meios formativos, contribua para a igualdade de oportunidades, a superação das desigualdades económicas, sociais e culturais, o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade, para o progresso social e para a participação democrática na vida coletiva.

3. O Estado promove a democratização da cultura, incentivando e assegurando o acesso de todos os cidadãos à fruição e criação cultural, em colaboração com os órgãos de comunicação social, as associações e fundações de fins culturais, as coletividades de cultura e recreio, as associações de defesa do património cultural, as organizações de moradores e outros agentes culturais.

4. A criação e a investigação científicas, bem como a inovação tecnológica, são incentivadas e apoiadas pelo Estado, por forma a assegurar a respetiva liberdade e autonomia, o reforço da competitividade e a articulação entre as instituições científicas e as empresas” (PORTUGAL, 2005).

¹⁴⁵ “Artigo 74.º Ensino

.....
2. Na realização da política de ensino incumbe ao Estado:
.....

Torna-se, desse modo, possível aduzir que aquela deve estar interligada às atividades laborais, em decorrência de sua inegável natureza social e econômica (PORTUGAL, 2005).

O Código do Trabalho português, por sua vez, na redação conferida pela Lei 14, de 19 de março de 2018, prevê, no art. 61¹⁴⁶, a obrigação patronal de fornecer formação laboral ao empregado ou empregada que retornar ao trabalho após o gozo da licença parental¹⁴⁷, com o objetivo de promover a plena reinserção profissional.

Os empregadores têm, também, dever de proporcionar às pessoas empregadas cuja capacidade laboral seja reduzida a adaptação ao posto de trabalho, bem como promover ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas, podendo valer-se do apoio e estímulo estatal para tanto, conforme art. 84, §§ 1º e 2º¹⁴⁸, do Código do Trabalho lusitano (PORTUGAL, 2018). Às pessoas portadoras de doenças crônicas, é igualmente concedido o direito à formação profissional, a cargo dos empregadores, de acordo com o art. 86, § 1º¹⁴⁹, do diploma normativo laboral português (PORTUGAL, 2018).

Os artigos 89 a 96, do dito Código do Trabalho, dispõem sobre uma modalidade especial de contratação laboral em Portugal, a qual permite às empresas empregar pessoas que frequentem qualquer nível de educação escolar, bem como pós-graduação, mestrado e doutorado, ou curso de formação profissional com duração igual ou superior à 06 (seis) meses, conforme art. 89¹⁵⁰, *caput*. No art. 90¹⁵¹, do Código do Trabalho português, dispõe-se sobre o

f) Inserir as escolas nas comunidades que servem e estabelecer a interligação do ensino e das atividades econômicas, sociais e culturais [...]” (PORTUGAL, 2005).

¹⁴⁶ “Artigo 61.º Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional” (PORTUGAL, 2018).

¹⁴⁷ Em Portugal, conforme o art. 40 do Código do Trabalho de 2018, são concedidos entre 120 (cento e vinte) a 150 (cento e cinquenta) dias de licença parental inicial aos empregados e empregadas. A mencionada licença pode ser usufruída em conjunto e de forma simultânea entre o pai e a mãe (PORTUGAL, 2018).

¹⁴⁸ “Artigo 84.º Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 - O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a ação das empresas na realização dos objetivos definidos no número anterior” (PORTUGAL, 2018).

¹⁴⁹ “Artigo 86.º Medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵⁰ “Artigo 89.º Noção de trabalhador-estudante

1 - Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵¹ “Artigo 90.º Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 - O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

horário de trabalho do(a) trabalhador(a)-estudante, que deve ser organizado de forma a permitir a frequência às aulas, bem como o deslocamento até o estabelecimento de ensino (art. 90, § 1º). Caso não seja possível dita organização de horário, o(a) trabalhador(a)-estudante terá direito à dispensa do trabalho pelo tempo relacionado às aulas, computado referido período como de trabalho efetivo (art. 90, § 2º). A dispensa para frequência às aulas pode ser fracionada ou utilizada de uma só vez, e varia de 03 (três) a 06 (seis) horas semanais, conforme a carga horária laboral (art. 90, § 3º). O(a) trabalhador(a)-estudante não é obrigado a prestar horas-extras ou a laborar no regime de banco de horas, quando tais circunstâncias coincidirem com horário escolar ou prova de avaliação (art. 90, § 6º). Se o indivíduo prestar serviços no sistema de banco de horas, fará jus a 01 (um) dia de dispensa por mês, sem perda dos direitos e contado este como de trabalho efetivo (art. 90, § 7º). Por fim, o trabalho em horário extraordinário acarretará direito à descanso compensatório equivalente à metade das horas laboradas (art. 90, § 8º) (PORTUGAL, 2018).

Ao(à) trabalhador(a)-estudante, conforme art. 91¹⁵² do código laboral lusitano, serão justificadas as faltas ao trabalho em função da realização de exames e provas relacionadas à sua educação. É permitido faltar ao trabalho no dia da prova e no imediatamente anterior (art. 91,

2 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

.....
6 - O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 - Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8 - O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵² “Artigo 91.º Faltas para prestação de provas de avaliação

1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

.....
d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

.....
6 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas [...]” (PORTUGAL, 2018).

§ 1º, “a”), e, na ocasião de provas em dias consecutivos ou mais de uma no mesmo dia, as faltas justificadas são tantas quantas forem as avaliações (art. 91, § 1º, “b”), sendo, contudo, limitadas a quatro dias por disciplina por ano letivo (art. 91, § 1º, “d”). Também serão consideradas justificadas, até o limite de 10 (dez) dias por ano letivo, as ausências ao trabalho em função do deslocamento até o local de realização das avaliações e provas do trabalhador-estudante (art. 91, § 6º) (PORTUGAL, 2018).

As férias do(a) trabalhador(a)-estudante regulam-se pelo art. 92¹⁵³, do Código do Trabalho português, de forma que, além das férias regulares, as quais podem ser agendadas conforme as suas necessidades escolares (art. 92, § 1º), este(a) tem direito à licença sem remuneração por até 10 (dez) dias úteis a cada ano civil (art. 92, § 2º) (PORTUGAL, 2018). Perderá, contudo, o(a) trabalhador(a)-estudante, os direitos relativos à sua condição (horário especial, dispensa para frequência às aulas ou avaliações, marcação de férias em consonância com atividades escolares, e, licença não remunerada) quando não obtiver aproveitamento escolar no ano em que pretenda se beneficiar deles (art. 95, § 1º). Os demais direitos cessarão quando não for obtido aproveitamento escolar por dois anos consecutivos, ou três intercalados (art. 95, § 2º) (PORTUGAL, 2018).

Para os casos de profissões especializadas, à pessoa empregada em funções que exijam especial qualificação, é garantido um período de formação não inferior à 10 (dez) horas anuais, conforme art. 118, § 4¹⁵⁴, do Código do Trabalho lusitano (PORTUGAL, 2018).

Ao tratar dos deveres gerais das partes envolvidas no contrato de trabalho, o art. 126, §§ 1º e 2º¹⁵⁵, estipula-se a aplicação dos deveres gerais de boa-fé no exercício dos direitos e cumprimento das obrigações, ressaltando que o contrato de trabalho deve ser desenvolvido objetivando-se a produtividade, sem, contudo, esquecer-se da promoção humana, profissional e social da pessoa que trabalha (PORTUGAL, 2018).

¹⁵³ “Artigo 92.º Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵⁴ “Artigo 118.º Funções desempenhadas pelo trabalhador

.....
4 - Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵⁵ “Artigo 126.º Deveres gerais das partes

1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador” (PORTUGAL, 2018).

Dentre os deveres do empregador, o art. 127, parágrafo 1º, “d” e “f”¹⁵⁶ do código laboral lusitano, tem-se a obrigação patronal de fornecer formação profissional como meio de elevação da produtividade e da empregabilidade das pessoas, bem como a de fornecer formação preventiva de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Ao indivíduo empregado, por sua vez, atribui-se o dever de participação nas ações de formação profissional proporcionadas pelo empregador, conforme art. 128, parágrafo 1º, alínea “d”¹⁵⁷ (PORTUGAL, 2018).

O Código do Trabalho português regula, detalhadamente, a formação profissional, nos moldes dos artigos 130 a 134. O Art. 130¹⁵⁸, elenca os objetivos vinculados à qualificação profissional da força de trabalho, qual deve realizar-se de forma contínua, incluídas nesta a formação para a reconversão do profissional em risco de desemprego, bem como a reabilitação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência ou sequelas decorrentes de acidente de trabalho. Por fim, a formação profissional deve promover a integração socioprofissional das pessoas pertencentes aos grupos com dificuldades de inserção (PORTUGAL, 2018).

O processo de formação contínua é descrito no art. 131¹⁵⁹ do código laboral de Portugal, no qual se estabelecem as obrigações patronais de promover o desenvolvimento e a adequação

¹⁵⁶ “Artigo 127.º Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

.....
d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

.....
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵⁷ “Artigo 128.º Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

.....
d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵⁸ “Artigo 130.º Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção” (PORTUGAL, 2018).

¹⁵⁹ “Artigo 131.º Formação contínua

1 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

da qualificação (art. 130, § 1º, “a”), garantir um número mínimo de horas de formação na empresa ou ceder tempo para formação de iniciativa do trabalhador (art. 131, § 1º, “b”), organizar planos de formação anuais ou plurianuais (art. 131, § 1º, “c”), além de reconhecer e valorizar a formação realizada por iniciativa da própria pessoa empregada (art. 131, § 1º, “d”). Ao indivíduo empregado é devido o número mínimo de 35 (trinta e cinco) horas anuais de formação contínua, e, no caso de ser contratado a termo, por período igual ou superior a 03 (três) meses, fará jus ao número de horas de formação contínua proporcional à duração do contrato (art. 131, § 2º), sendo, também, dever patronal o fornecimento de formação contínua a pelo menos 10% (dez por cento) das pessoas empregadas na empresa, anualmente (art. 131, § 5º) (PORTUGAL, 2018).

A possibilidade do acúmulo das horas de formação contínua a cargo do empregador está regulada no art. 132¹⁶⁰, de modo que se permite a concentração da carga horária formativa para os dois anos seguintes ao seu vencimento. Caso não sejam implementadas, o montante acumulado será revertido à pessoa como crédito para formação por iniciativa própria (art. 132, § 1º). Tal crédito será computado no horário regular de trabalho, bem como entendido como tempo de trabalho efetivo (art. 132, § 2º). Para o seu usufruto, a pessoa empregada deverá comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 10 (dez) dias (art. 132, § 3º). É permitido à negociação coletiva estipular verba para custeio da formação, sendo dito valor limitado ao equivalente ao salário proporcional às horas de formação devidas (art. 132, § 4º). Prescreverá em 03 (três) anos da sua constituição, o crédito não utilizado (art. 132, § 6º) (PORTUGAL, 2018).

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁶⁰ “Artigo 132.º Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 - As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

6 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição” (PORTUGAL, 2018).

O conteúdo da formação contínua está disposto no art. 133¹⁶¹, do Código do Trabalho português, sendo que a escolha a esse respeito deve ser realizada por acordo ou ao alvitre do empregador, hipótese na qual deverá estar relacionada com a atividade desenvolvida pelo indivíduo em uma relação de emprego (art. 133, § 1º). Nos casos de utilização de créditos de formação acumulados, a escolha recairá sobre a pessoa empregada, à qual permite-se escolher entre conteúdo relacionado à atividade prestada, às tecnologias de informação e comunicação, à segurança e saúde no trabalho ou à língua estrangeira (art. 133, § 2º). Se o contrato de trabalho for encerrado antes de prestado o número de horas de formação contínua que fizer jus a pessoa empregada, ela terá o direito ao pagamento do valor correspondente às horas não usufruídas ou aos créditos acumulados, conforme art. art. 134¹⁶² (PORTUGAL, 2018).

Em relação ao trabalho temporário, o art. 187¹⁶³ do código laboral lusitano estabelece a obrigação patronal de assegurar formação profissional, sempre que o contrato apresentar duração igual ou superior a 03 (três) meses (art. 187, § 1º). Dita formação não poderá ser inferior a 08 (oito) horas (art. 187, § 2º). Há, também, a obrigação de a empresa destinar 1% (um por cento) das receitas anuais recebidas com a atividade de cessão de mão-de-obra para a formação profissional das pessoas empregadas em regime de trabalho temporário (art. 187, § 3º) (PORTUGAL, 2018).

Como visto, a Constituição portuguesa prevê vigência interna das normas internacionais relativas aos direitos humanos, bem como determina a interpretação das normas pátrias à luz do disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos demais tratados e convenções internacionais ratificados pelo país. Tais comandos constitucionais já bastam para afirmar a necessidade de promover a educação da pessoa empregada em conformidade com o patamar preconizado pelos organismos internacionais de direitos humanos. Isto é, mediante um processo

¹⁶¹ “Artigo 133.º Conteúdo da formação contínua

1 - A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2 - A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira [...]” (PORTUGAL, 2018).

¹⁶² “Artigo 134.º Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação” (PORTUGAL, 2018).

¹⁶³ “Artigo 187.º Formação profissional de trabalhador temporário

1 - A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses.

2 - A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º

3 - A empresa de trabalho temporário deve afetar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta atividade [...]” (PORTUGAL, 2018).

educativo orientado para a promoção da cidadania e para o desenvolvimento social pessoal e coletivo, implementado com a participação de todos os atores do setor produtivo (Estado, empresas e trabalhadores).

A análise da legislação infraconstitucional portuguesa, especificamente do código do trabalho de 2018, permite concluir que a educação da pessoa empregada naquele país é, de fato, concebida como um direito laboral subjetivo, consubstanciado em um instrumento de progressão profissional, de garantia de adaptação às novas tecnologias e, por consequência lógica, de empregabilidade, além de voltar-se para o efetivo desenvolvimento da personalidade dos indivíduos. Resta evidente, por fim, o dever patronal de promover a educação da força de trabalho, mediante ações de facilitação do acesso, bem como de fornecimento direto de programas educativos às suas expensas.

Colhidos os exemplos do tratamento normativo dado ao direito à educação da pessoa trabalhadora em dois exemplos de direito estrangeiro (Espanha e Portugal), passa-se ao estudo do tratamento dado à matéria pelo ordenamento jurídico brasileiro, no nível constitucional em primeiro momento, e, a seguir, no contexto da legislação infraconstitucional.

3.4 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO NA PERSPECTIVA DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Com o objetivo de identificar, compreender e analisar o conceito de educação, bem como a possível existência de um direito à educação da pessoa trabalhadora no ordenamento jurídico brasileiro, far-se-á análise, no primeiro momento, da evolução histórica das disposições normativas constitucionais e, em um segundo momento, da legislação infraconstitucional, a respeito do tema.

3.4.1 O direito humano fundamental social à educação na perspectiva da ordem constitucional brasileira

A história da educação formal no Brasil tem seu início com o desembarque, na costa brasileira, da Companhia de Jesus, cuja missão era “converter o índio à fé católica e reafirmar essa fé no homem branco” (LEDESMA, 2010, p. 11). As missões jesuíticas lideradas por Manoel da Nóbrega, o qual aportou no Brasil em 1549, criaram as casas do “bê-á-bá” para alfabetizar as crianças mamelucas e implantar a “unidade doutrinária da Igreja Católica” (LEDESMA, 2010, p. 12).

Desde a chegada dos missionários jesuítas até a instalação da corte portuguesa no Brasil, em 1807, a educação no país não apresentou a finalidade de formação profissional, mas sim, formação generalista na língua, cultura, costumes e fé do europeu. É com a chegada de D. João VI e seus cortesãos, que se verificou a necessidade de educar as pessoas para o serviço à corte e ao Rei (LEDESMA, 2010, p. 34). Tobias (1986, p. 118), no mesmo sentido, afirma que a “finalidade, por conseguinte, da educação de D. João VI era de formar, não o brasileiro, mas sim exclusivamente o profissional” para o serviço urgente de defesa da corte e do rei. Vê-se, já aí, a dicotomia entre a educação para a vida cívica em sociedade, e a educação para a formação do profissional, como se fosse possível cindir o indivíduo entre trabalhador (integrante do sistema produtivo) e pessoa (cidadão). É preciso libertar a educação dessa prisão dicotômica, sendo esse um dos objetivos da presente pesquisa.

No que concerne à ordem jurídica, a educação tem ocupado lugar na esfera constitucional brasileira desde o seu primeiro momento, com a outorga da Constituição de 1824, por D. Pedro I. Na aurora constitucional nacional, a educação figurava dentre os direitos civis e políticos, sendo garantida a educação primária gratuita a todos os cidadãos, conforme art. 179, incisos XXXII e XXXIII (SARAI, 2018, p. 11).

No período republicano, a Constituição de 1891 faz tímido registro da educação, limitando-se à dispor sobre: a competência privativa do Congresso Nacional para legislar sobre ensino superior (art. 34, item 30, conforme Emenda Constitucional 03/1926); a obrigação do Congresso Nacional, embora não privativa, de animar o desenvolvimento das letras, artes e ciências a criação de instituições de ensino superior e secundário nos Estados, bem como prover a instrução secundária no Distrito Federal (art. 35), e; a obrigatoriedade da laicidade do ensino ministrado nos estabelecimentos públicos (art. 72, § 6º) (SARAI, 2018, p. 12).

Por seu turno, a Constituição de 1934, cuja marcante perspectiva social e econômica sob a inspiração das Constituições do México, de 1917, e de Weimar, de 1919, trouxe um maior número de dispositivos a respeito da educação (BOTTAMEDI, 2017, p. 53). Em 1934, foi mantida a competência privativa da União para legislar sobre as diretrizes da educação nacional, conforme art. 5º, XIV. Havia evidente preocupação com a manutenção das pessoas nas zonas rurais, a ponto de ser prevista a obrigatoriedade de fornecimento de educação rural, de acordo com o art. 121, § 4º. A educação eugênica foi prevista, como incumbência da própria União, dos Estados e Municípios, na esteira do art. 138, “b” (SARAI, 2018, p. 13).

O art. 139 da Constituição de 1934 obrigava o fornecimento de educação primária gratuita às empresas com mais de cinquenta empregados, cujos estabelecimentos estivessem

localizados fora dos centros escolares, bem como contassem mais de dez pessoas analfabetas entre os(as) empregados(as) somados aos seus familiares:

Art. 139. Toda empresa industrial ou agrícola, fora dos centros escolares, e onde trabalharem mais de cinquenta pessoas, perfazendo estas e seus filhos, pelo menos, dez analfabetos, será obrigada a lhes proporcionar ensino primário gratuito (BRASIL, 1934).

Além do registro da obrigação patronal de promover a educação das pessoas empregadas e seus familiares acima referida, vale especial menção ao art. 149, que elucida a extensão, bem como fundamenta tal dever no princípio da solidariedade humana:

Art. 149. A educação é direito de todos e deve ser ministrada, pela família e pelos Poderes Públicos, cumprindo a estes proporcioná-la a brasileiros e a estrangeiros domiciliados no País, de modo que possibilite eficientes fatores da vida moral e econômica da Nação, e desenvolva num espírito brasileiro a consciência da solidariedade humana (BRASIL, 1934).

A educação, portanto, é retratada como meio de desenvolvimento humano, individual e coletivo. Facilitar o acesso à educação configura-se dever do Estado, bem como da família. Registre-se que é no início da década de 1930 que se desenvolve o movimento escolanovista capitaneado por expoentes da área educacional¹⁶⁴ como, por exemplo, Anísio Teixeira.

A indicação do princípio da solidariedade humana como fundamento de um dever de educar partilhado por toda a sociedade reflete a compreensão apresentada pelo direito internacional dos direitos humanos a respeito da educação: é meio de promoção do desenvolvimento da personalidade humana, e, em sua mais ampla acepção, realiza-se em comunidade sob uma perspectiva fraterna de ajuda mútua e horizontalização das relações sociais.

No art. 148, da Constituição de 1934, estava a competência comum da União, Estados e Municípios para favorecimento das artes, letras e cultura em geral. Já o art. 150, consignou a competência exclusiva da União para o planejamento nacional da educação, bem como para o reconhecimento oficial dos estabelecimentos e a atuação supletiva. No parágrafo único, do art.

¹⁶⁴ As ideias propugnadas pelo movimento escolanovista estão consignadas no Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova de 1932. O Manifesto foi assinado por Fernando de Azevedo, Afrânio Peixoto, A. de Sampaio Dória, Anísio Espíndola Teixeira, M. Bergström Lourenço Filho, Roquette Pinto, J. G. Frota Pessôa, Julio de Mesquita Filho, Raul Briquet, Mario Casassanta, C. Delgado de Carvalho, A. Ferreira de Almeida Jr., J. P. Fontenelle, Roldão Lopes de Barros, Noemy M. da Silveira, Hermes Lima, Atílio Vivacqua, Francisco Venâncio Filho, Paulo Maranhão, Cecília Meireles, Edgar Sussekind de Mendonça, Armanda Álvaro Alberto, Garcia de Resende, Nóbrega da Cunha, Paschoal Lemme e Raul Gomes. Foi simultaneamente publicado, no dia 19 de março de 1932, em vários veículos de imprensa brasileiros, tais como o Estado de São Paulo, de São Paulo-SP, e o Diário de Notícias do Rio de Janeiro-RJ. O objetivo do documento era conclamar um movimento nacional de renovação da educação brasileira, e, para tanto, apresentou um tríptico objetivo: a) a defesa de uma escola única, fundada no trabalho produtivo e entendida como a base das relações sociais; b) a criação de um personagem coletivo denominado “pioneiros da educação nova”, e; c) desqualificar a educação tradicional, e consolidar-se como um pilar do debate educacional brasileiro da época (VIDAL, 2013, p. 579-581).

150 registraram-se as normas de organização do plano nacional de educação, tais como: a) a gratuidade do ensino primário integral; b) a obrigatoriedade de frequência às aulas, para os adultos inclusive; c) a necessidade de ampliar a gratuidade do ensino pós primário; d) a liberdade do ensino; e) a autorização de ensino em estabelecimentos particulares que garantissem a remuneração condigna e estabilidade aos seus professores; f) a limitação das matrículas à capacidade da instituição, condicionadas à seleção prévia, e, conforme finalidade do curso (SARAI, 2018, p. 14).

O art. 151 determinava que o planejamento caberia à União, porém, os Estados e o Distrito Federal deveriam organizar e manter sistemas de ensino. Era permitida a ministração de ensino religioso, desde que com frequência facultativa, nos termos do art. 153. Criou-se a imunidade tributária para os estabelecimentos de ensino privados, desde que oferecessem educação primária gratuita ou profissional, sob chancela do governo. Já a liberdade de cátedra, por sua vez, estava disposta no art. 155. O art. 158 determinava a exigência de concurso público para acesso ao magistério oficial, garantidas a vitaliciedade e inamovibilidade (SARAI, 2018, p. 14).

A Constituição de 1937, resultado do golpe de estado apoiado pelas forças armadas, que fechou o Congresso e inaugurou a fase denominada “Estado Novo”, dedicou maior ênfase ao ensino profissional, “obrigando as indústrias e sindicatos autônomos a instituir escolas de aprendizes”, conforme teor do art. 129, com ênfase direcionada às classes menos favorecidas e considerada “em matéria de educação, primeiro dever do Estado” (SARAI, 2018, p. 15). No art. 130, se estabeleceu a obrigatoriedade e gratuidade do ensino primário, ressaltando-se que tal gratuidade não excluía o dever social de solidariedade:

Art. 130. O ensino primário é obrigatório e gratuito. A gratuidade, porém, não exclui o dever de solidariedade dos menos para com os mais necessitados; assim, por ocasião da matrícula, será exigida aos que não alegarem, ou notoriamente não puderem alegar escassez de recursos, uma contribuição módica e mensal para a caixa escolar (BRASIL, 1937).

O princípio da universalidade da educação, fundamentada esta, também, nos princípios da liberdade e da solidariedade, foi consagrado pela Constituição de 1946, conforme art. 166: “A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola. Deve inspirar-se nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana” (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1946 permitia à iniciativa privada o livre exercício do ensino (art. 167). O ensino primário obrigatório (art. 168, I), em sua vertente oficial, era gratuito para todos (art. 168, II). Evidenciava-se uma grande preocupação com o acesso à educação, de tal modo que existia dever patronal de fornecer ensino primário gratuito, caso contasse o empregador

com mais de cem pessoas empregadas (art. 168, III), bem como havia uma obrigação de ministrar aprendizagem profissional aos menores (art. 168, IV):

Art. 168 - A legislação do ensino adotará os seguintes princípios:

.....
 III - as empresas industriais, comerciais e agrícolas, em que trabalhem mais de cem pessoas, são obrigadas a manter ensino primário gratuito para os seus servidores e os filhos destes;
 IV - as empresas industriais e comerciais são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem aos seus trabalhadores menores, pela forma que a lei estabelecer, respeitados os direitos dos professores [...] (BRASIL, 1946).

Havia vinculação anual de 10% (dez por cento) da receita da União e 20% (vinte por cento) da receita dos Estados, Distrito Federal e Municípios para a manutenção e desenvolvimento do ensino (art. 169), e estava previsto sistema de assistência educacional que assegurasse aos alunos necessitados a frequência escolar (art. 172) (BRASIL, 1946).

O Diploma Constitucional de 1967 manteve a estrutura e organização do ensino, tal como preconizada em 1946, porém acrescentou a concessão governamental de bolsas de estudo às pessoas que demonstrassem incapacidade de custear a educação no nível ulterior ao primário, com previsão de “posterior reembolso no caso de ensino de grau superior”, conforme inciso III, do art. 169. Já o art. 170, por seu turno, manteve a obrigação patronal de fornecer ensino às pessoas empregadas e seus familiares:

Art. 170 - As empresas comerciais, industriais e agrícolas são obrigadas a manter, pela forma que a lei estabelecer, o ensino primário gratuito de seus empregados e dos filhos destes.

Parágrafo único - As empresas comerciais e industriais são ainda obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem aos seus trabalhadores menores (BRASIL, 1967).

Perceptível a preocupação da norma constitucional de ampliar o acesso à educação, em reconhecimento, afirma-se, da relevância desta para a construção de uma sociedade livre e solidária. Note-se que a responsabilidade pela promoção do direito humano fundamental social à educação das pessoas empregadas é atribuída aos empregadores, porém, não limitada àquelas, mas extensiva aos familiares. A necessidade educativa da nação, portanto, sobrepunha-se aos interesses particulares dos empregadores, que deviam engajar-se, por força do comando constitucional, na tarefa de promover o direito humano fundamental social à educação. Funda-se tal obrigação nos princípios da solidariedade e da fraternidade. A integração das famílias das pessoas empregadas às vantagens educacionais concedidas pelos empregadores, por seu turno, fortalece a noção de comunidade empresarial, bem como permite vislumbrar a atuação do “neocomunitarismo fraterno” no contexto.

Como medida de promoção da educação, foram mantidas a imunidade tributária às instituições de ensino, bem como a competência dos Estados para organizar o próprio sistema educacional. Contudo, não permaneceu em vigor a vinculação de receita às atividades de ensino (SARAI, 2018, p. 17).

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969 não fez significativas alterações no que concernia à educação. A expressão “a educação é direito de todos e dever do Estado” é utilizada, pela primeira vez, no *caput* do art. 176. O art. 178 tratou da obrigatoriedade empresarial de manter estabelecimentos de ensino primário, facultando-lhe a substituição deste dever pela contribuição para o salário-educação, na forma da lei (BRASIL, 1969).

Havia menção à educação das pessoas excepcionais no § 4º, do art. 175. Por sua vez, o art. 176, § 3º, IV, dispôs sobre a gradual substituição da gratuidade do ensino médio e superior pela concessão de bolsas de estudo. Destaque para a reparação da vinculação da receita às atividades de ensino, com previsão, inclusive, de intervenção no Município que falhasse em aplicar os 20% (vinte por cento) determinados pela Constituição no art. 15, § 3º, “f” (BRASIL, 1969).

Por seu turno, a Constituição Federal de 1988 inovou em matéria de direitos sociais, rompeu com um longo período de repressão e de limitações arbitrárias aos direitos fundamentais. O diploma constitucional de 1988 assumiu como seus fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, e, o pluralismo político, conforme art. 1º, I a V.¹⁶⁵

O art. 3º da Carta Magna estabelece os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que são: a) a construção de uma sociedade livre, com justiça e solidariedade; b) assegurar o desenvolvimento nacional; c) a erradicação da pobreza e da marginalização das pessoas; d) a redução das desigualdades regionais e sociais, e; e) a promoção do bem-estar de todas as pessoas sem qualquer discriminação e preconceitos de qualquer natureza (BRASIL, 1988). No que concerne à educação, na “*dimensão constitucional contemporânea*, o direito à educação é consolidado como direito social fundamental” (BOTTAMEDI, 2017, p. 55), em decorrência de sua positivação no art. 6º, que elenca o rol de direitos sociais:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (BRASIL, 2015).

¹⁶⁵ Por ora, estudar-se-ão os dispositivos constitucionais sobre a educação. Analisar-se-ão, com a devida atenção e maior detalhe, os ditames constitucionais relativos aos fundamentos e objetivos da república brasileira no capítulo 3 da presente pesquisa. Por finalidade de tal estudo, ter-se-á a apresentação das bases jurídicas para uma obrigação patronal de promover o direito à educação da pessoa trabalhadora como decorrência do contrato de trabalho.

A educação, portanto, é reconhecida como um direito humano e, ao mesmo tempo, meio para a concretização e exercício dos direitos humanos. No Brasil, conforme o art. 6º da Constituição Federal de 1988, a educação é direito fundamental social e, por conseguinte, não deve ser encarada como mera mercadoria, um produto como outro qualquer, dada a sua relevância social e axiológica. Neste sentido, a educação, quando oferecida como prestação de serviços pela iniciativa privada, deve ser entendida, também, como um serviço essencialmente público, cuja permissão é da natureza de delegação do Estado, estando sujeito, portanto, à fiscalização pelo poder público em atendimento aos princípios e objetivos educacionais do Estado (COMPARATO, 1987, p. 112).

O texto constitucional de 1988 arrola uma série de dispositivos sobre o direito à educação¹⁶⁶, sendo o mais relevante dentre eles o art. 205, no qual é possível identificar tanto os responsáveis pela sua efetivação quanto as suas finalidades precípuas:

Art. 205 - A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988).

Não é possível deixar de perceber, na redação do mencionado dispositivo constitucional, a semelhança com os ideais proclamados pelos documentos internacionais sobre o tema. Isto é, a educação: a) é direito universal; b) é dever dos poderes públicos e da sociedade como um todo; c) tem por objetivo o desenvolvimento pessoal e coletivo; d) além de fim, é, também, meio para o exercício dos demais direitos humanos e fundamentais, e; e) permite o alcance do pleno potencial humano, em especial, por permitir exercício do direito ao trabalho como meio de emancipação pessoal e realização social.

A educação, à luz do art. 205, *in fine*, da Constituição Federal de 1988, é essencial para o pleno exercício da cidadania. Ressalte-se, o dispositivo constitucional mencionado alinha-se aos ditames internacionais no que concerne ao relevante papel que desempenha para a emancipação social humana:

Como se nota, é também papel da educação o preparo para o exercício da cidadania, considerado, aqui, em seu sentido amplo, cuja consagração vem assegurada tanto constitucional quanto internacionalmente, desde a proclamação da Declaração

¹⁶⁶ O rol de dispositivos constitucionais concernentes à educação pode ser assim sintetizado: art. 5º, IV e XIV; art. 6º, caput, (direitos Sociais); art. 7º, XXV (assistência a dependentes e filhos de 0 a 5 anos); art. 23, V (competência comum e promoção da educação); art. 24, IX (competência concorrente e normas gerais e específicas); art. 30, VI (competência comum, incluindo a municipal); art. 205 (educação como direito de todos); art. 206 (princípios de regência do ensino); art. 207 (das universidades); art. 208 (dever do Estado); art. 209 (do ensino privado); art. 210 (formação básica comum e respeito aos valores); art. 211 (do sistema federal de ensino); art. 212 (partição das receitas); art. 213 (recursos públicos); art. 214 (plano nacional de educação); arts. 218, 219, 219-A e 219-B (ciência, tecnologia e informação); art. 227 (dever de promover a educação da criança e do adolescente).

Universal dos Direitos Humanos, em 1948. Para tanto, porém, é indispensável que a instrução compreenda um processo educativo capaz de envolver todos os aspectos da vida do cidadão, para além apenas da educação escolar, tornando possível a realização dos princípios da liberdade, moralidade e solidariedade humana, tal como indica o art. XII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948 (MAZZUOLI, 2020a, p. 413).

Afirma-se que a linha adotada pela Constituição Federal de 1988 apresenta semelhanças com a preconizada pelos documentos internacionais anteriormente vistos. Disto decorre a compreensão do direito à educação, no Brasil, em suas duas vertentes: a) finalidade (inerente ao ser humano), e; b) meio de alcance (exigência para o desenvolvimento). Para Caggiano:

Identifica-se, nessa linha, um inequívoco privilegiamento das recomendações extraídas dos documentos internacionais, a preocupação em robustecer as condições de eficácia do cânone isonômico, a intensa exigência de políticas de apoio para a garantia do aprendizado básico dos adultos e das crianças.

Enfim, transluz clara a perspectiva do constituinte em oferecer maior favorecimento ao direito à educação, ampliando o território constitucional com os elementos, decorrentes das declarações contemporâneas, a buscar concretização fática à prerrogativa de educação que, a par de inerente ao ser humano, configura exigência no tocante ao próprio desenvolvimento da humanidade (CAGGIANO, 2009, p. 31).

Por seu turno, o art. 23, V, da Constituição de 1988, estabelece a competência comum entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios para “proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação, à ciência, à tecnologia, à pesquisa e à inovação”. A competência concorrente, por seu turno, foi estabelecida no art. 24, IX, conforme redação conferida pela Emenda Constitucional 85 de 2015.

Conforme o disposto no art. 206, I a IX, a educação deve ser promovida em igualdade de condições de acesso, com liberdade de ensino e pesquisa, em respeito à pluralidade de ideias e concepções pedagógicas, e, como um processo de aprendizagem ao longo de toda a vida, cuja qualidade deve ser garantida. Veja-se a redação do referido artigo:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
- VII - garantia de padrão de qualidade.
- VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- IX - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 108, de 2020)

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou

adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) (BRASIL, 2020).

Pelo teor do inciso IX acima, a educação é um direito que deve ser garantido ao longo de toda a vida. Conceber a aprendizagem como um processo contínuo e duradouro implica dizer que deve ocorrer em todas as áreas da vida humana, inclusive no âmbito das relações sociais intersubjetivas como as de trabalho. A promoção de tal direito é um dever estatal, consubstanciado em diversas ações, conforme o art. 208, da Constituição Federal de 1988:

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

- I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)
- II - progressiva universalização do ensino médio gratuito; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996)
- III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
- IV - educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- V - acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;
- VI - oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do educando;
- VII - atendimento ao educando, em todas as etapas da educação básica, por meio de programas suplementares de material didático escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)

§ 1º O acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo.

§ 2º O não-oferecimento do ensino obrigatório pelo Poder Público, ou sua oferta irregular, importa responsabilidade da autoridade competente.

§ 3º Compete ao Poder Público recensear os educandos no ensino fundamental, fazer-lhes a chamada e zelar, junto aos pais ou responsáveis, pela frequência à escola (BRASIL, 2009).

O dever estatal de concretizar a educação, portanto, perpassa a oferta de ensino obrigatório e gratuito, devendo, inclusive, ser providenciado ensino noturno adequado às condições das pessoas educandas. Entendido como direito público e subjetivo, a educação deve ser viabilizada por todas as maneiras possíveis, de modo que a não oferta ou eventuais condições irregulares de disponibilidade, podem ocasionar a responsabilização da autoridade competente.

Para a realização do direito à educação, impõe-se ao Estado a formulação de uma política pública nacional cujas finalidades devem ser: a) erradicar o analfabetismo; b) oferecer atendimento escolar universalizado; c) melhorar a qualidade do ensino; d) preparar as pessoas para o mundo do trabalho; e) promover a evolução humanista, científica e tecnológica nacional, e; f) aplicar, proporcionalmente ao produto interno bruto, os recursos públicos em educação. Tudo isso se depreende da redação do art. 214, da Carta Magna de 1988:

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e

definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)

I - erradicação do analfabetismo;

II - universalização do atendimento escolar;

III - melhoria da qualidade do ensino;

IV - formação para o trabalho;

V - promoção humanística, científica e tecnológica do País.

VI - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009) (BRASIL, 2009).

O Estado brasileiro deve, portanto, promover um plano nacional de educação, cuja duração não seja inferior a dez anos, que permita aos indivíduos superar o analfabetismo, bem como receber formação para o trabalho aliada à promoção humanística, científica e tecnológica nacional. Todas as pessoas, inclusive as trabalhadoras, têm direito ao desenvolvimento humanístico e profissional, integrando-se esses dois aspectos ao longo de todo o processo educativo. Não se olvide o fato de a educação estar, também, relacionada com ações de inovação e evolução tecnológica. A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre o assunto, no art. 218:

Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015)

§ 1º A pesquisa científica básica e tecnológica receberá tratamento prioritário do Estado, tendo em vista o bem público e o progresso da ciência, tecnologia e inovação. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015)

§ 2º A pesquisa tecnológica voltará-se-á preponderantemente para a solução dos problemas brasileiros e para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional.

§ 3º O Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015)

§ 4º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

§ 5º É facultado aos Estados e ao Distrito Federal vincular parcela de sua receita orçamentária a entidades públicas de fomento ao ensino e à pesquisa científica e tecnológica.

§ 6º O Estado, na execução das atividades previstas no caput, estimulará a articulação entre entes, tanto públicos quanto privados, nas diversas esferas de governo. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015)

§ 7º O Estado promoverá e incentivará a atuação no exterior das instituições públicas de ciência, tecnologia e inovação, com vistas à execução das atividades previstas no caput. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015) (BRASIL, 2015, grifo nosso).

No ponto, enfatizam-se as conexões entre o direito humano fundamental social à educação e o mundo do trabalho. Em primeiro lugar, surge, como dever do Estado, a promoção

do desenvolvimento científico, da pesquisa, da capacitação científica e tecnológica, e da inovação (art. 218, *caput*). Tudo isso tem caráter prioritário, tendo em vista o bem comum e a solução de problemas nacionais (art. 218, §§ 1º e 2º). As ações estatais devem prever o apoio à formação de recursos humanos, aos quais devem garantir-se os meios adequados e as condições especiais de trabalho (art. 218, § 3º). Vê-se, aqui, o comando constitucional garantir o direito à educação da pessoa que trabalha como meio de desenvolvimento do país, sem, contudo, esquecer-se de deixar margem para ajuste das condições individuais necessárias ao seu efetivo usufruto.

Como visto, o direito internacional dos direitos humanos reconhece a educação como meio de desenvolvimento em um contexto comunitário, pautado pela fraternidade que impulsiona ao compromisso com o desenvolvimento da coletividade. No que concerne às relações de trabalho, em especial no âmbito do vínculo de emprego, afirma-se possível construir uma educação laboral inspirada nos ideais de um “neocomunitarismo fraterno”, segundo o qual a horizontalização das relações promove o fortalecimento dos deveres recíprocos de proteção e lealdade, bem como consolida uma prática de ajuda mútua em prol da comunidade empresarial.

Sendo a educação, à luz do art. 205 da Constituição Federal de 1988, um instrumento para o pleno desenvolvimento da pessoa, preparando-a para o exercício da cidadania e para o trabalho, e se a República brasileira funda-se, dentre outros, na valorização social do trabalho humano e da livre iniciativa, bem como tem por objetivos a construção de uma sociedade justa, igualitária e solidária, torna-se possível demandar a promoção do direito humano fundamental social à educação no contexto das relações de trabalho. Ditas interações, inspiradas pelos ditames constitucionais, portanto, devem se organizar de modo a permitir a efetiva emancipação da pessoa empregada tanto na esfera pessoal quanto coletiva. A intersecção entre o direito humano fundamental social à educação e o direito ao trabalho revelam-se cada vez mais nítidas e indissociáveis.

Neste sentido, assume especial relevância a noção de comunidade empresarial, na qual as pessoas empregadas poderão interagir entre si, e com superiores hierárquicos, ao executar as tarefas e atividades relacionadas à produção, porém não somente estas, mas também outras tantas relacionadas à educação laboral permanente e por toda a vida, como um reflexo do “neocomunitarismo fraterno” que impregna a relação de emprego.

Em semelhante raciocínio, merece destaque o § 4º, do art. 218, da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe sobre o apoio estatal a empresas que promovam a formação e o aperfeiçoamento dos recursos humanos. Tal apoio deve estender-se às empresas que prevejam sistemas de remuneração mais vantajosos às pessoas trabalhadoras empregadas envolvidas no

desenvolvimento científico e tecnológico. O § 6º, por sua vez, destaca a necessidade de articulação entre atores, tanto do setor público quanto do privado. A participação do setor produtivo não pode ser esquecida. São as empresas as responsáveis pela contratação da mão-de-obra da iniciativa privada, e a elas cabe, também, promover a formação dos recursos humanos.

Como visto na seção 1 da presente tese, a empresa apresenta nuances comunitárias, dentre elas, a sua atuação como espaço de interação e integração social da pessoa empregada. Quando um empregador investe em pesquisa científica e desenvolvimento tecnológico, estará, inevitavelmente, contribuindo para a educação da força de trabalho a seu serviço. Não há como realizar pesquisa científica nem como alcançar avanços tecnológicos sem educação da pessoa em uma relação de emprego. Educação e inovação científica e tecnológica são, portanto, faces de uma mesma moeda. Na presença da primeira, estarão ali também, indubitavelmente, as outras duas. É através do fomento à inovação tecnológica e científica, que o Estado estimula os empregadores a promoverem o direito humano fundamental social à educação, cujos benefícios alcançam todos: indivíduos, empresas e Estado. Registre-se, por oportuno, que o desenvolvimento almejado não se limita à esfera econômica, pois projeta-se também para as esferas cultural e social. Permite-se, dessa maneira, o bem-estar da população em geral, como atuação do princípio da fraternidade e do princípio da solidariedade. Veja-se o teor do art. 219:

Art. 219. O mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e sócio-econômico, o bem-estar da população e a autonomia tecnológica do País, nos termos de lei federal.

Parágrafo único. O Estado estimulará a formação e o fortalecimento da inovação nas empresas, bem como nos demais entes, públicos ou privados, a constituição e a manutenção de parques e polos tecnológicos e de demais ambientes promotores da inovação, a atuação dos inventores independentes e a criação, absorção, difusão e transferência de tecnologia. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015) (BRASIL, 2015).

Através do fortalecimento das ações de estímulo e fomento à pesquisa e à inovação nas empresas¹⁶⁷, o Estado brasileiro pode facilitar aos empregadores a tarefa de promover a

¹⁶⁷ Em agosto de 2020, o Brasil não dispunha de um plano nacional de inovação em vigor. Havia, contudo, uma consulta pública, em andamento, que almejava angariar contribuições para a elaboração de tal plano nacional. Registre-se, contudo, a Lei 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a qual dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo. Dita lei (com alterações promovidas pela Lei 13.243, de 2016) prevê, dentre outras ações: a alocação de recursos humanos, econômicos e financeiros (art. 1º, II); a cooperação entre poder público e as empresas (art. 1º, V); a promoção e continuidade dos processos de formação e capacitação (art. 1º, IX), e; o apoio, incentivo e integração dos inventores independentes e do setor produtivo (art. 1º, XIV). Como estímulo às empresas, pode o Estado oferecer, dentre outras: subvenção econômica (art. 19, § 2º-A, I); incentivos fiscais (art. 19, § 2º-A, VI); concessão de bolsas de pesquisa (art. 19, § 2º-A, VII), e; apoio financeiro, econômico e fiscal direto a empresas para as atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação tecnológica (art. 19, § 6º, VI) (BRASIL, 2016). Vê-se, portanto, pontos de conexão entre o desenvolvimento de inovações tecnológicas, estimulado pelo Estado, e os espaços empresariais de promoção do direito à educação da pessoa trabalhadora em uma relação de emprego.

educação da pessoa empregada. Como visto, o marco constitucional atinente à inovação científica e tecnológica contempla a formação e aperfeiçoamento de recursos humanos, bem como possibilita a implementação de um sistema remuneratório mais vantajoso às pessoas empregadas, como medidas necessárias ao desenvolvimento nacional e o bem-estar geral da população. A pesquisa científica implica o desenvolvimento de processos educacionais, de modo que, frise-se, tais ações perpassam a educação da pessoa em uma relação de emprego no âmbito das relações de trabalho. Os empregadores, portanto, podem assumir papel relevante para a promoção da educação da força de trabalho, à medida em que contribuem para o desenvolvimento científico, tecnológico, econômico e social do país.

O exame do texto constitucional de 1988 (e subsequentes emendas), permite identificar a existência de um direito público subjetivo à educação dos indivíduos. Tal direito, afirma-se, permeia todas as relações sociais, inclusive as laborais, por ser um direito de todos cujo objetivo deve ser, além do preparo para a cidadania e do desenvolvimento pessoal, “a qualificação para o trabalho”, conforme o *caput* do art. 205 (BRASIL, 1988). A educação no contexto constitucional brasileiro, conclui-se, revela perspectiva alinhada ao preconizado pelos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em geral e, especificamente, de direitos humanos laborais.

A promoção de tal direito, como visto, é um dever partilhado por toda a sociedade (Estado, empresas e trabalhadores), cuja realização deve ser mais abrangente do que a mera formação profissional. Cabe ao Estado, por conseguinte, tanto a criação das condições econômicas e financeiras quanto o apoio e o estímulo às empresas, para que estas cumpram o seu papel no processo educativo. Dito processo deve promover a emancipação social e profissional dos indivíduos, ao mesmo tempo em que persegue o pleno desenvolvimento nacional.

Após estudada a ordem jurídica constitucional brasileira, realizar-se-á, no próximo tópico, a investigação do tratamento dado pela legislação infraconstitucional nacional ao direito à educação da pessoa empregada.

3.4.2 O direito humano fundamental social à educação na perspectiva da ordem infraconstitucional brasileira

A análise do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada no âmbito do arcabouço legislativo infraconstitucional brasileiro realizar-se-á em duas etapas: a

primeira lançará luzes sobre algumas normas gerais sobre o direito à educação; e, no segundo momento, analisar-se-á a legislação laboral específica sobre o tema.

3.4.2.1 Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases

Antes de adentrar à revisão da Lei de Diretrizes e Bases consoante redação em vigor, dediquem-se algumas linhas à referência das suas duas composições antecedentes a de 1961 e aquela de 1971.

A Lei de Diretrizes e Bases de 1961 – Lei 4.024 de 20 de dezembro de 1961, no art. 1º¹⁶⁸ versava sobre as finalidades da educação que, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana deveria, dentre outras, viabilizar a melhor compreensão dos direitos e deveres das pessoas em comunidade. Desde o seu artigo inaugural, a LDB de 1961 deixa transparecer a relevância da aprendizagem comunitária. Por seu turno, a Lei de Diretrizes e Bases de 1971 – Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971, dispunha que a educação, conforme art. 1º¹⁶⁹ (na redação dada pela Lei 7.044, de 1982), deveria permitir à pessoa educanda o alcance da autorrealização pessoal, a preparação para o trabalho e para o exercício consciente da cidadania.

O elemento comunitário é notável em ambas as versões prévias do dispositivo normativo que regula a educação no Brasil. Outros elementos perceptíveis são o trabalho e o exercício da cidadania. Desta forma, educação e trabalho, desenvolvidos em comunidade, operam em conjunto para o pleno exercício da cidadania. Outra não é a percepção da contemporânea legislação regente da educação no Brasil, como se verá adiante.

¹⁶⁸ “Art. 1º A educação nacional, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por fim: (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

a) a compreensão dos direitos e deveres da pessoa humana, do cidadão, do Estado, da família e dos demais grupos que compõem a comunidade; (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

b) o respeito à dignidade e às liberdades fundamentais do homem; (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

c) o fortalecimento da unidade nacional e da solidariedade internacional; (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

d) o desenvolvimento integral da personalidade humana e a sua participação na obra do bem comum; (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

e) o preparo do indivíduo e da sociedade para o domínio dos recursos científicos e tecnológicos que lhes permitam utilizar as possibilidades e vencer as dificuldades do meio; (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

f) a preservação e expansão do patrimônio cultural; (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

g) a condenação a qualquer tratamento desigual por motivo de convicção filosófica, política ou religiosa, bem como a quaisquer preconceitos de classe ou de raça. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)” (BRASIL, 1961).

¹⁶⁹ “Art. 1º - O ensino de 1º e 2º graus tem por objetivo geral proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, preparação para o trabalho e para o exercício consciente da cidadania. (Redação dada pela Lei nº 7.044, de 1982)” (BRASIL, 1982)

A Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, denominada Lei de Diretrizes e Bases – LDB, estabelece os parâmetros e regula a educação no Brasil. Vê-se, já nos artigos 1º e 2º, a íntima relação entre educação e trabalho na vida humana.

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1996).

O artigo 1º define a educação como todos os processos formativos que são desenvolvidos na vida da família, mas, também, em situações de convivência humana como as de trabalho. O § 2º, do art.1º, por sua vez, estatui, expressamente, a vinculação da educação escolar ao mundo do trabalho e à prática social. Desde já, percebe-se que a educação, tal como promovida pela legislação regulamentadora, está intimamente ligada à atividade laboral. Não apenas no sentido de formação para o trabalho, mas sim, como ferramenta de emancipação social da pessoa educanda. Dita emancipação, portanto, se realiza através do processo educativo em interação com o mundo do trabalho e com a prática social.

O art. 2º, além de definir a educação como um dever da família e do Estado, elenca os princípios que devem nortear o processo educativo. O qual, como ação “inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” (BRASIL, 1996). Perceptível o desejo do legislador de estabelecer a educação fundada na liberdade e solidariedade humana como uma ferramenta de concretização da cidadania e preparação para o trabalho. Desta forma, pode-se afirmar que o educando, no Brasil, deve estar submetido a um processo educativo e formativo livre, solidário, orientado para o pleno desenvolvimento humano no seio da cidadania. A educação, portanto, não ostenta, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases - LDB, formato estanque, ou segregado em distintos processos de formação profissional e de educação para a cidadania. O processo educativo deve ser projetado, elaborado e implementado, com o escopo de garantir a exposição da pessoa educanda a uma proposta que, ao mesmo tempo, prepare o ser humano para o trabalho e promova a formação do(a) cidadão(ã). Não há separação, portanto, entre as duas facetas da pessoa, a laboral e a cidadã. A educação deve ser capaz de inculcar as habilidades e competências necessárias para exercer a profissão escolhida em uma perspectiva da cidadania social e laboral.

É possível desde já traçar um paralelo entre a proposta educacional da legislação infraconstitucional brasileira com os parâmetros estabelecidos pelos tratados e convenções internacionais anteriormente mencionados, isto é, educação, mais do que formação para o exercício da profissão, deve ser reconhecida como ferramenta de emancipação social e promoção dos direitos humanos de cidadania.

O art. 3º, da LDB de 1996, dedica-se ao elenco dos princípios basilares da educação no Brasil. O inciso XI afirma a “vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais”. O inciso XII determina que a educação deve considerar a diversidade étnico racial, e, o XIII, garante o direito humano fundamental social à educação e à aprendizagem ao longo da vida. É nítida a afirmação da concepção ampla da educação. Além de ampla, integrada nas diversas áreas da vida humana (práticas sociais) e presente durante toda a história das pessoas – não restrita à infância, ou às salas de aula de formação profissional –, independentemente da idade ou estágio da vida. Veja-se o texto do art. 3º, da LDB:

Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
 I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
 II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
 III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;
 IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;
 V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
 VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
 VII - valorização do profissional da educação escolar;
 VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;
 IX - garantia de padrão de qualidade;
 X - valorização da experiência extra-escolar;
 XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.
 XII - consideração com a diversidade étnico-racial. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)
 XIII - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida. (Incluído pela Lei nº 13.632, de 2018) (BRASIL, 1996).

Às pessoas trabalhadoras, a LDB garante o direito de acesso e permanência na escola, conforme dispõe o inciso VII, do art. 4º.

Art. 4º O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de:

 VII - oferta de educação escolar regular para jovens e adultos, com características e modalidades adequadas às suas necessidades e disponibilidades, garantindo-se aos que forem trabalhadores as condições de acesso e permanência na escola [...] (BRASIL, 1996).

A LDB, no art. 22, dispõe que a educação básica deve ter por finalidade o desenvolvimento da pessoa educanda e fornecer-lhe formação indispensável para o exercício

da cidadania e progressão no trabalho. Vê-se, aqui, a reafirmação da necessidade de construção de um processo educativo emancipatório do ser humano.

Art. 22. A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores (BRASIL, 1996).

Ao tratar do ensino médio (etapa final da educação básica), a LDB de 1996, conforme o disposto no art. 35, inciso II, aponta para a educação como um processo imbricado entre formação profissional e preparação para a cidadania, evidenciando, outra vez, a necessidade de um processo educativo amplo e integrado, apto a formar o(a) trabalhador(a)-cidadão(ã).

Art. 35. O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, terá como finalidades:

- I - a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos;
- II - a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;
- III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;
- IV - a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina (BRASIL, 1996).

No que concerne à educação superior, a LDB, no inciso II, do art. 43, aponta para um processo educativo de terceiro grau que seja capaz de inserir os diplomados nos setores profissionais, bem como promover a sua participação no desenvolvimento da sociedade brasileira:

Art. 43. A educação superior tem por finalidade:

-
- II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua [...] (BRASIL, 1996).

O art. 59, no inciso IV, promove a educação para o trabalho como princípio de integração na vida em sociedade, às pessoas com necessidades especiais. São previstas as adaptações necessárias, inclusive, àquelas pessoas que por sua própria condição, não “revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo”:

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação: (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

-
- IV - educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora [...] (BRASIL, 1996)

A promoção de educação especial para o trabalho, como medida de integração efetiva na vida social, evidencia a importância que o trabalho humano tem, primeiramente para o desenvolvimento pessoal, e, em segundo plano, para a sociedade. A garantia de acesso à processo educativo integrado com o mundo do trabalho para pessoas com deficiência representa, não apenas a satisfação das necessidades materiais individuais, como também possibilita a superação das barreiras pessoais e coletivas para uma efetiva integração social. O elemento comunitário apresenta-se relevante nesse contexto, pautado pelos princípios da solidariedade e fraternidade. Educação e trabalho agem conjuntamente para o pleno desenvolvimento dos indivíduos, conclui-se. O que pode ser especialmente verdade tomando-se uma relação de emprego marcada por uma perspectiva do “neocomunitarismo fraterno”, no qual as relações mais horizontalizadas fortalecem e fundamentam os deveres mútuos de proteção e lealdade entre as partes.

3.4.2.2 Lei 13.005, de 25 de junho de 2014 – Plano Nacional de Educação

O art. 9º, inciso I, da Lei 9.934 de 1996 (LDB) estabelece a obrigação estatal de “elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios” (BRASIL, 1996). Dito Plano Nacional de Educação foi adotado pela lei 13.005 de 25 de junho de 2014, cuja vigência estende-se entre 2014 e 2024. Suas diretrizes estão elencadas nos incisos de I a X, do art. 2º da referida lei:

Art. 2º - São diretrizes do PNE:

I - erradicação do analfabetismo;

II - universalização do atendimento escolar;

III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;

IV - melhoria da qualidade da educação;

V - *formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade;*

VI - promoção do princípio da gestão democrática da educação pública;

VII - promoção humanística, científica, cultural e tecnológica do País;

VIII - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do Produto Interno Bruto - PIB, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade;

IX - valorização dos (as) profissionais da educação;

X - *promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental* (BRASIL, 2014, grifo nosso).

Merecem especial atenção os incisos V e X. O primeiro estabelece que o PNE deve ter por diretriz a formação para o trabalho e para a cidadania, enfatizados os valores morais e éticos da sociedade, e o segundo, por seu turno, determina que sejam promovidos os princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental. Perceptível,

portanto, a concepção emancipatória da educação, a qual deve permitir o pleno desenvolvimento da pessoa. Mencionado desenvolvimento, por sua vez, decorre da preparação para o trabalho e exercício da cidadania, em respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental. Assim, pode-se afirmar mais uma vez a necessidade de um processo educativo amplo, integrado com as diversas áreas da vida humana, capaz de fornecer habilidades e competências profissionais, mas sem esquecer a formação cívica da pessoa.

A integração do tema dos direitos humanos à educação no Brasil é mandamento legal há alguns anos. Vale aqui menção à obrigatoriedade de as instituições de ensino superior inserirem em seus currículos, além dos conteúdos obrigatórios à formação profissional, temáticas e ações concretas voltadas à educação para os direitos humanos¹⁷⁰, à educação para as relações étnico-raciais¹⁷¹, bem como à educação sobre a história e culturas Afro-Brasileira¹⁷² e Indígena¹⁷³.

Percebe-se, portanto, que o projeto educacional brasileiro, tal como desenhado pelo legislador infraconstitucional, deve ter por base a promoção de uma educação apta para fornecer ao educando as ferramentas, habilidades e competências necessárias não apenas para o trabalho, mas também aquelas indispensáveis à formação e consolidação da cidadania. Dito processo educativo não deve ocorrer de maneira segmentada, separando-se a educação para a cidadania e a educação para o trabalho, mas sim de forma integrada que possibilite à pessoa educanda formar-se trabalhador(a)-cidadão(ã). A educação deve estar consolidada em um projeto duradouro, desenvolvido ao longo de toda a vida, de modo a privilegiar o respeito aos direitos humanos e aos valores éticos da sociedade.

¹⁷⁰ O Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 foi adotado pelo Decreto nº 7.037 de 21 de dezembro de 2009, e, dentre as ações nele previstas, está a inserção da temática da educação em direitos humanos no ensino superior, conforme sua Diretriz 19. A Resolução nº 1 do Conselho Pleno do Conselho Nacional de Educação (CNE/CP) de 30 de maio de 2012, instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação em direitos humanos, e estabeleceu, dentre outras ações, a obrigatoriedade das instituições de ensino superior promoverem a atividade extensionista voltada para a educação em direitos humanos, conforme disposto no art. 12: “As Instituições de Educação Superior estimularão ações de extensão voltadas para a promoção de Direitos Humanos, em diálogo com os segmentos sociais em situação de exclusão social e violação de direitos, assim como com os movimentos sociais e a gestão pública” (BRASIL, 2012).

¹⁷¹ A Resolução do Conselho Nacional de Educação-Conselho Pleno (CNE/CP) nº 1, de 17 de junho de 2004, estabeleceu as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, determinando que as instituições de ensino insiram em suas atividades pedagógicas de ensino, pesquisa e extensão, conteúdo voltado a “promover a educação de cidadãos atuantes e conscientes no seio da sociedade multicultural e pluriétnica do Brasil, buscando relações étnico-sociais positivas, rumo à construção de nação democrática”, conforme o art. 2º. (BRASIL, 2004).

¹⁷² A Lei 10.639 de 09 de janeiro de 2003, inseriu o art. 26-A, na Lei 9.394 de 1996, para determinar a obrigatoriedade do ensino da “História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil” (BRASIL, 2003).

¹⁷³ A Lei 11.645 de 10 de março de 2008, alterou o art. 26-A da Lei 9.394 de 1996, para determinar a obrigatoriedade do ensino da História da luta e da cultura dos povos indígenas do Brasil, e a importância do índio na formação da sociedade brasileira (BRASIL, 2008).

Restou evidente da análise da legislação educacional infraconstitucional nacional, entende-se, a íntima relação entre trabalho e educação para a formação do trabalhador-cidadão. Por fim, afirma-se o alinhamento entre as propostas educacionais infraconstitucional nacional e internacional. Ambas preconizam a educação, ao mesmo tempo, como direito humano fundamental social subjetivo e como meio e instrumento para o usufruto dos demais direitos sociais e humanos fundamentais.

Para a conclusão do bloco de revisão legislativa importa, agora, voltar a atenção para o ordenamento infraconstitucional laboral e normas correlatas, almejando identificar a concepção de educação e a sua proteção nesse contexto.

3.4.3 O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada na perspectiva da ordem infraconstitucional laboral brasileira e legislação correlata

A Consolidação das Leis do Trabalho brasileira – CLT, diferentemente da legislação nacional e internacional, anteriormente examinadas, traz poucas referências à educação no âmbito das relações de trabalho. Como se verá adiante, as poucas menções à educação existentes são, ademais, restritas à formação profissional ou para a segurança e saúde do meio ambiente do trabalho.

A primeira referência ao direito à educação na CLT brasileira, encontra-se no § 2º do art. 136, o qual estabelece o direito do empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos conciliar as suas férias do trabalho com o período de férias escolares:

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

.....
 § 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) (BRASIL, 1977).

As férias destinam-se ao descanso físico e mental dos indivíduos, permitindo-lhes renovar a energia vital, bem como usufruir de momentos de lazer e convívio social e familiar mais prolongados. Desta forma, a faculdade da pessoa trabalhadora menor de 18 anos e estudante conciliar os períodos de férias laborais e escolares, configura-se medida favorável ao seu desenvolvimento individual e sua satisfação pessoal. Por outro lado, entende-se que dita proteção não evidencia um verdadeiro estímulo à educação e ao desenvolvimento integral da pessoa empregada. Como visto nos itens 3.3.1 e 3.3.2 da presente pesquisa, há exemplos de leis laborais estrangeiras que determinam ao empregador a efetiva promoção da educação mediante,

por exemplo, licenças remuneradas para estudos, para frequência às aulas ou realização de exames. O Brasil precisa avançar no ponto.

Já no art. 427, e parágrafo único, da CLT, por seu turno, vê-se a expressa obrigação patronal de fornecer educação à força de trabalho que porventura empregue. À pessoa menor de idade empregada, deve o empregador garantir o tempo necessário para a frequência às aulas. Às analfabetas, garante-se a educação primária conforme a circunstância concreta. Veja-se o teor do referido artigo:

Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a educação primária (BRASIL, 1943).

Percebe-se, neste caso, o direito à educação da pessoa empregada surgir como uma obrigação patronal resultante do próprio contrato de trabalho. Notável, também, a atuação concreta da função social¹⁷⁴ do contrato laboral. Por outro lado, reconhece-se a baixa incidência, no mundo do trabalho contemporâneo, do contexto fático previsto no parágrafo único, do art. 427, da CLT. As circunstâncias concretas que impõem o dever patronal são muito específicas, de tal modo que não é possível afirmar a sua ocorrência em larga escala.

Não obstante, dito dispositivo legal permite aduzir a responsabilidade de o empregador promover a educação da pessoa empregada, com um nítido caráter emancipatório, e não estritamente vinculada ao exercício da atividade profissional. O empregador, ao fornecer instrução primária aos menores analfabetos, às suas expensas, vai além da entrega de mera formação profissional. Tal ação, configura-se concreta promoção da cidadania da pessoa em uma relação de emprego. A capacidade de ler e escrever, pensa-se, permite ao indivíduo uma melhor integração no mundo laboral, bem como amplia a sua inserção social. Dita obrigação, afirma-se, surge como consequência direta do contrato laboral firmado.

Por seu turno, o contrato de aprendizagem¹⁷⁵ previsto no art. 428 da CLT, conforme redação dada pela Lei 11.180/20065, pode ser entendido como uma ação legislativa em prol da educação da pessoa trabalhadora. Estabeleceu-se, aqui, a permissão para as empresas contratarem pessoas, com idade entre 14 (catorze) e 24 (vinte e quatro) anos, matriculadas em

¹⁷⁴ A atuação da função social da propriedade e do contrato de trabalho será abordada com maior detalhe, em tópico especialmente dedicado ao tema.

¹⁷⁵ O contrato de aprendizagem, é, atualmente, regulamentado pelo Decreto 9.579, de 22 de novembro de 2018. Da análise do dito decreto, contudo, extrai-se, apenas, a sistemática administrativa relacionada ao ato de contratar menor-aprendiz. Nenhuma referência à acepção mais ampla da educação da pessoa trabalhadora é encontrada no referido texto legal.

programas de aprendizagem, por prazo um determinado de até 02 (dois) anos. O parágrafo 4º, do referido artigo define o escopo da aprendizagem promovida:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

.....
 § 4º. A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho [...] (BRASIL, 2005).

As ações educativas realizadas mediante o processo de aprendizagem técnico-profissional, aliadas à efetiva integração no mundo do trabalho, permitem a obtenção de habilidades e competências profissionais, bem como o acúmulo de experiência laboral desde o início da carreira educacional e laboral. À pessoa contratada na condição de menor-aprendiz permite-se, desta forma, aliar educação e trabalho como instrumentos de desenvolvimento humano. Em relação aos empregadores, a aplicação desta modalidade contratual especial revela-se útil ferramenta para a promoção da educação da pessoa empregada, ao mesmo tempo que permite a identificação, a formação e o desenvolvimento de recursos humanos. Por outro lado, afirma-se, peca o § 4º, do art. 428, da CLT, por restringir a educação à sua acepção puramente técnico-profissional, limitando as atividades de aprendizagem aos aspectos estritamente profissionais. Tivesse o legislador laboral ampliado o escopo da formação aqui, revelar-se-ia excelente oportunidade de promoção do direito à educação da pessoa que trabalha.

Amplie-se a crítica, no ponto, para enfatizar a ausência de tratamento detalhado da legislação laboral brasileira sobre as finalidades, conteúdo e escopo das ações educacionais promovidas no contexto do contrato de aprendizagem. Poderia ser esse o *locus* normativo adequado para proclamar a educação laboral em toda a extensão defendida pela ordem jurídica internacional, bem como pela Constituição Federal de 1988. O contrato de aprendizagem brasileiro, dessa forma, assumiria o papel de um eficaz instrumento de promoção do direito à educação da pessoa trabalhadora. Isso, caso promovesse a formação profissional, bem como para a cidadania. Contudo, a lei laboral brasileira não avançou nesse aspecto.

De outra banda, o *caput* do art. 458, da CLT, dispõe sobre a possibilidade de o empregador efetuar o pagamento de parcela do salário de seus empregados mediante a entrega de bens necessários à vida, tais como habitação ou alimentação. Convencionou-se denominar dita prática como “salário-utilidade”. Tal entrega, todavia, integrará a base salarial para todos os fins, inclusive para a incidência dos encargos sociais:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

.....
 § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

.....
 II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) (BRASIL, 2001).

Nesse caso, faculta-se ao empregador a promoção da educação da força de trabalho, mediante o fornecimento de serviços educacionais, bem como a entrega de materiais didáticos diversos. As parcelas relacionadas à educação, conforme o § 2º, II, da CLT, não possuem natureza salarial, logo, não há incidência de tributos e encargos sociais sobre elas. Dessa maneira, o investimento patronal em educação apresenta menor ônus financeiro. Por outro lado, não é possível inferir que a promoção da educação dos(as) empregados(as), neste caso, seja uma obrigação patronal decorrente do próprio contrato de trabalho. É mera faculdade patronal, compreendida como liberalidade, portanto.

No ponto, vale menção ao art. 28, § 9º, “t”, da Lei 8.212/1991 (Lei de custeio da previdência social), na redação dada pela Lei 12.513/2011, o qual estabelece a não incidência das contribuições sociais e previdenciárias sobre os valores pagos pelo empregador a título de plano educacional, ou bolsa de estudos, que vise à educação básica das pessoas empregadas e seus dependentes.

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

.....
 § 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

.....
 t) o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e: (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011) [...] (BRASIL, 2011).

Dita regra de isenção previdenciária poderia configurar-se em importante instrumento de promoção do direito humano fundamental social à educação se, além da renúncia fiscal

estatal, apresentasse concreta vantagem ao empregador como, por exemplo, a dedução da quantia investida em educação básica de eventuais valores devidos ao fisco. Igual sorte tem o investimento patronal em educação profissional e tecnológica, pois não atrai a incidência da legislação previdenciária apenas nas hipóteses em que estritamente vinculado às atividades empresariais. Não se revela, destarte, como adequado incentivo estatal à promoção da formação profissional às expensas do empregador. O avanço legislativo poderia permitir a dedução fiscal de tais investimentos, tornando-se, dessa maneira, mais atraente para o empregador.

No que concerne à dedução fiscal acima proposta, a legislação tributária brasileira referente ao imposto sobre a renda, estabelece a possibilidade de dedução das despesas com formação profissional dos(as) empregados(as), contudo, com restrições. O antigo regulamento do imposto sobre a renda, o Decreto 3.000/1999, autorizava, no art. 368, a dedução das despesas com formação profissional da base de cálculo do tributo. O Decreto 9.580 de 2018, atual regulamento do referido imposto, permite, no art. 382, a dedução fiscal dos valores investidos em formação profissional:

Art. 382. Poderão ser deduzidos como despesa operacional os gastos realizados com a formação profissional de empregados (BRASIL, 2018).

Não obstante, o art. 311 do referido Decreto 9.058/2018, define como operacionais apenas as despesas necessárias à atividade da empresa e à manutenção da fonte produtora:

Art. 311. São operacionais as despesas não computadas nos custos, necessárias à atividade da empresa e à manutenção da fonte produtora (Lei nº 4.506, de 1964, art. 47, caput) (BRASIL, 2018).

Desta forma, o investimento em educação profissional só poderá ser deduzido da base de cálculo do imposto sobre a renda caso seja reconhecido como necessário à atividade empresarial e à manutenção da fonte produtora. Percebe-se, portanto, que a renúncia fiscal concedida aos empregadores, nesse caso, não promove a educação das pessoas que trabalham, mas, tão somente, a sua formação profissional. Tem por finalidade melhorar a produtividade, e, em estrita vinculação com a atividade desenvolvida pelo empregador. Assim, mesmo que o empregador desejasse promover a formação profissional em área desvinculada do seu setor produtivo, com o objetivo de ampliar o leque profissional de seus(as) empregados(as), não poderia valer-se da isenção tributária para tanto. A Secretaria da Receita Federal do Brasil posicionou-se a respeito das deduções fiscais mencionadas, através da Solução de Consulta 74/2014, cuja ementa foi assim redigida:

ASSUNTO: Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica – IRPJ
EMENTA: DEDUTIBILIDADE DE DESPESAS. FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE EMPREGADOS.

São dedutíveis as despesas necessárias à atividade da empresa e à manutenção da respectiva fonte produtora, assim entendidas aquelas essenciais e usuais ou normais a qualquer transação ou operação exigida pela exploração das atividades, principais ou acessórias, que estejam vinculadas às fontes produtoras de rendimentos. No que se refere à formação profissional de empregados, podem ser deduzidas como despesas operacionais aquelas efetivamente pagas ou incorridas visando a esse fim, desde que demonstrada sua essencialidade e ususalidade ou normalidade conforme as atividades da empresa e do empregado.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 6.297, de 1975, arts. 1º, caput, e 2º; Decreto nº 3.000, de 1999, RIR/1999, arts. 299 e 368; Parecer Normativo CST nº 32, de 1981 (BRASIL, 2014).

Não se percebe, por conseguinte, concreto estímulo legislativo para o fortalecimento do processo educativo voltado para a cidadania da pessoa empregada. A autorização para a dedução de despesas limita-se ao investimento em formação estritamente profissional. Revela-se proteção aquém do patamar postulado pela legislação educacional nacional e internacional, como anteriormente visto.

Noutro sentido, importa mencionar a Lei 12.761/2012, a qual criou o Programa de Cultura do Trabalhador. Dito programa tem por finalidade ampliar o acesso das pessoas empregadas à cultura. Está regulamentado pelo Decreto 8.084/2013, de acordo com o qual faculta-se ao empregador pagar, às pessoas com quem mantém uma relação de emprego, uma parcela mensal no montante de R\$ 50,00 (cinquenta reais), desde que a remuneração destas não exceda 05 (cinco) salários-mínimos. A contrapartida dos empregados e empregadas consubstancia-se na possibilidade de o empregador descontar dos salários até 10% (dez por cento) do valor pago a título de vale-cultura. Referido vale deve ser utilizado pela pessoa beneficiária, exclusivamente, para o acesso e fruição de produtos e serviços culturais, conforme preconiza o art. 3º, da referida Lei:

Art. 3º Fica criado o vale-cultura, de caráter pessoal e intransferível, válido em todo o território nacional, para acesso e fruição de produtos e serviços culturais, no âmbito do Programa de Cultura do Trabalhador (BRASIL, 2012).

Através da leitura do art. 2º, I a III, e do § 2º, I a VII, da Lei 12.761/2012, é possível compreender o escopo do programa, bem como quais produtos e serviços podem ser adquiridos pelos(as) beneficiários(as):

Art. 2º - O Programa de Cultura do Trabalhador tem os seguintes objetivos:

- I - possibilitar o acesso e a fruição dos produtos e serviços culturais;
- II - estimular a visitação a estabelecimentos culturais e artísticos; e
- III - incentivar o acesso a eventos e espetáculos culturais e artísticos.

.....
§ 2º - Consideram-se áreas culturais para fins do disposto nos incisos I e II do § 1º:

- I - artes visuais;
- II - artes cênicas;
- III - audiovisual;
- IV - literatura, humanidades e informação;
- V - música; e

VI - patrimônio cultural [...] (BRASIL, 2012).

Aos empregadores optantes do programa, cujo regime de tributação seja o do “lucro real”, faculta-se a dedução de 1% (um por cento) do valor despendido com o vale-cultura do imposto de renda devido no exercício de 2017. Contudo, dita isenção fiscal prorrogou-se para os exercícios subsequentes e, portanto, novos optantes não usufruem da dedução fiscal. Entende-se que restrição importa em desestímulo à adesão dos empregadores. Menciona-se, aqui, o programa cultura do trabalhador como exemplo de iniciativa público-privada para a promoção da esfera educacional do(a) trabalhador(a) mediante o acesso à cultura. Entretanto, registra-se a crítica ao escopo reducionista do incentivo fiscal.

Retome-se a análise da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, através de menção ao art. 476-A, §§ 1º ao 7º, conforme a redação conferida pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, o qual permite a suspensão do contrato de trabalho para a participação do(a) empregado(a) em programa de formação profissional promovido pelo empregador:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de

2001) (BRASIL, 2001).

A suspensão do contrato de trabalho prevista no art. 476-A pode ser entendida como um benefício vertido em favor do empregado, o qual poderá dedicar-se, durante dois a cinco meses, aos estudos. A formação profissional recebida, às expensas do empregador, permite a expansão e consolidação das suas habilidades e competências para o trabalho. No caso, permite-se, ao empregador, a promoção da atualização dos conhecimentos da força de trabalho sobre os avanços tecnológicos, por exemplo. Possibilita-se, dessa maneira, a melhoria da produtividade do empreendimento, ao mesmo tempo que, garante-se à pessoa trabalhadora a empregabilidade e, por conseguinte, a manutenção do emprego.

No que concerne à aplicabilidade da medida em exame, para Beck e Engelke (2018, p. 354), a suspensão prevista no art. 476-A, permite ao empregador qualificar profissionalmente os seus empregados, bem como “enfrentar crises econômicas passageiras, evitando a cessação dos contratos de trabalho”. No mesmo sentido, Oliveira e Dorneles (2016, p. 204), afirmam que “trata-se de situação usualmente aplicada em situações de crise empresarial”.

Em relação aos pagamentos feitos ao empregado durante a suspensão, afirma Cassar (2018, p. 969), que a ajuda compensatória mensal porventura entregue pelo empregador não tem natureza salarial. Delgado (2017, p. 1242), em semelhante raciocínio, assevera que dita entrega não será considerada pagamento de salário, ressaltando, porém, ser possível conferir *status* de salário aos mencionados pagamentos, mediante negociação coletiva. No ponto, durante a suspensão do contrato será entregue ao(à) empregado(a), pelo poder público, uma bolsa de qualificação profissional, conforme art. 2º-A, da Lei 7.998/1990:

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (BRASIL, 2001).

Contudo, a previsão da CLT, conforme § 3º do art. 476-A, apenas faculta ao empregador o pagamento ajuda compensatória mensal sem natureza salarial, de modo que o empregado não faz jus aos salários durante dita suspensão contratual. Portanto, o texto celetista apresenta desalinhamento com o padrão protetivo internacional, em especial com o disposto na Convenção n. 140 da OIT¹⁷⁶ (ratificada pelo Brasil), a qual prevê que a licença para estudos deve vir com a manutenção do pagamento regular das verbas salariais. Desta forma, afirma-se

¹⁷⁶ A Convenção n. 140 da OIT, que trata da licença remunerada para estudos, foi analisada no item 3.2. do presente capítulo.

que o disposto no art. 476-A, § 3º da CLT, não atende à obrigação assumida pelo Estado brasileiro ao ratificar a mencionada convenção internacional.

O descompasso entre o disposto na Convenção n. 140 e a situação prevista no art. 476-A da CLT enseja o manuseio do controle de convencionalidade¹⁷⁷ em relação a esta última, em função do ingresso no ordenamento jurídico nacional da norma internacional. Esta é a posição defendida por Bottamedi (2017, p. 61), quando diz: “a hipótese contida no art. 476-A da CLT não se alinha ao compromisso firmado pelo Brasil ao ratificar o referido instrumento internacional”.

O mesmo pode ser dito em relação ao art. 18¹⁷⁸, da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, a qual regulava as medidas laborais para o enfrentamento à crise sanitária

¹⁷⁷ Apesar de a Organização Internacional do Trabalho existir e funcionar desde 1919, e de sua extensa lista de tratados e convenções internacionais em matéria de direitos das pessoas trabalhadoras, é perceptível, ainda hoje, certa relutância dos órgãos aplicadores do direito no manejo de tais normas no âmbito do ordenamento jurídico interno brasileiro (CORDEIRO, 2016, p. 24; MAZZUOLI, 2020, p. 31; FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p. 15). A alteração promovida pela Emenda Constitucional 45 de 2004, que inseriu o § 3º, no art. 5º da Constituição Federal de 1988, para Mazzuoli (2020, p. 323), deixou em evidência, no Brasil, “um novo tipo de controle das normas de Direito interno: o controle de convencionalidade das leis, que nada mais é que o processo de compatibilização vertical (sobretudo material) das normas domésticas com os comandos encontrados nas convenções internacionais de direitos humanos”. Para Mazzuoli (2011, p. 82) o controle de convencionalidade não deve ser entendido como técnica legislativa de compatibilização da legislação nacional com os diplomas normativos internacionais, nem como mecanismo de apuração de responsabilidade estatal pelo descumprimento de obrigações assumidas no nível internacional. O controle de convencionalidade, para o autor (MAZZUOLI, 2011, p. 82), é mecanismo judicial para a declaração da invalidade de leis nacionais que revelem incompatibilidade com os tratados internacionais, seja pela via da excepcional do controle difuso ou concreto, seja mediante a atuação direta do controle concentrado ou abstrato. Desta forma, o controle de convencionalidade deve realizar-se entre as leis e normas nacionais e os instrumentos internacionais, bem como em relação à jurisprudência das cortes internacionais (MAC-GREGOR, 2013, p. 628). No mesmo sentido, Flávia Piovesan (2013, p. 389) define controle de convencionalidade como o modo pelo qual as Cortes nacionais controlam o conteúdo das normas nacionais e a incorporação da “normatividade, principiologia e jurisprudência protetiva internacional”. Sarlet (2013, p. 800), por seu turno, ressalta é possível valer-se, também, do conjunto de diretrizes emanadas pelos órgãos internacionais para o efetivo controle jurisdicional interno, de modo que o padrão protetivo internacional “pode ser validamente ampliado em sede nacional quando se outorgue maior efetividade ao direito humano em questão” (MAC-GREGOR, 2013, p. 628). Desta forma, o conflito evidenciado entre o art. 476-A, da CLT, e a Convenção 140 da OIT, pode ser solucionado mediante o controle jurisdicional de convencionalidade exercido pelos tribunais nacionais no caso concreto.

¹⁷⁸ Revogado no dia 23 de março de 2020, através da Medida Provisória 928/2020, tinha por teor:

“Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

§ 1º A suspensão de que trata o caput:

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

resultante da pandemia do coronavírus (SARS-Cov2) que se instalou no planeta no final do ano de 2019. O citado dispositivo permitia às empresas suspenderem os contratos de trabalho com a finalidade de participação da pessoa empregada em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador. A crítica, no ponto, reside na não obrigatoriedade de o empregador pagar os salários durante o período da suspensão contratual. Vislumbra-se, no caso, situação de possível inconstitucionalidade por permitir a redução salarial sem a necessária participação da entidade sindical, em flagrante afronta à Constituição Federal de 1988.

Registre-se, por oportuno, que após a revogação do art. 18 da Medida Provisória 927/2020 acima citado, foi promulgada a Lei 14.020, de 06 de julho de 2020 (resultante da conversão da Medida Provisória nº 936/2020), a qual instituiu, dentre outras medidas de enfrentamento à pandemia, a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 3º, III). Porém, caso implementada a suspensão do contrato, a pessoa empregada faria jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago pelo poder público, em substituição ao salário (art. 5º, II). Tal modalidade perdurou durante todo o ano de 2020.

No ano seguinte, foi editada a Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, reeditando a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho aliada ao pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (arts. 3º, III, 5º, II). Assim, pode-se perceber que a permissão de suspensão temporária do contrato de trabalho sem a contrapartida salarial foi viabilizada, porém, com o pagamento substitutivo de um benefício pecuniário oriundo dos cofres públicos.

Como visto, no que concerne à promoção do direito à educação da pessoa empregada, conclui-se que a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, bem como a legislação infraconstitucional correlata, não garantem o patamar mínimo preconizado pela legislação internacional e constitucional brasileira. Em semelhante conclusão, percebe-se que o nível de proteção nacional se revela aquém do previsto por outros ordenamentos jurídicos, como, por exemplo, na Espanha e em Portugal. A legislação laboral infraconstitucional brasileira preconiza a formação estritamente profissional em detrimento de uma educação integral e promotora da integração social e da cidadania.

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943” (BRASIL, 2020).

O direito à educação da pessoa em uma relação de emprego é reconhecido pela ordem jurídica internacional como direito humano, e, no Brasil, recebe tratamento de direito público subjetivo e fundamental. A legislação educacional brasileira, tanto no nível constitucional quanto no infraconstitucional, prevê a sua proteção e garantia como um dever partilhado entre o Estado e a sociedade.

Ao poder público, cabe promover a educação como instrumento de desenvolvimento científico, tecnológico e econômico do país, sem, contudo, dissociar a formação profissional da educação humanística que permita ao indivíduo alcançar o pleno desenvolvimento pessoal social e coletivo. Ao empregador, compete traduzir as permissões legais abstratas em ações educacionais concretas. Por vezes, às suas próprias expensas. Ao empregado, por seu turno, incumbe aderir, com dedicação e compromisso, às iniciativas educacionais postas à sua disposição.

A integração entre trabalho e educação deve ser perseguida em todos os níveis educacionais, bem como no seio das relações de trabalho, em um processo educativo contínuo e permanente ao longo de toda a vida. Desta forma, à pessoa trabalhadora em uma relação de emprego, dar-se-ão as oportunidades para obter os meios necessários à manutenção própria e de seus familiares, para aprofundar seus conhecimentos e habilidades profissionais, ao mesmo tempo em que se integra efetivamente à sociedade e exercita a sua cidadania em plenitude.

Contudo, afirma-se, a legislação laboral infraconstitucional brasileira não acompanha os ditames internacionais, nem o padrão de proteção constitucional e infraconstitucional nacionais, revelando escassez de normas relativas à promoção do direito à educação da pessoa trabalhadora. Conclui-se por apontar a omissão do legislador laboral infraconstitucional na garantia do referido direito em sua acepção mais ampla.

Dito isto, analisar-se-ão, no próximo tópico, os principais argumentos jurídicos que fundamentam a afirmação nacional, nomeadamente no plano das normas infraconstitucionais laborais, do direito da pessoa trabalhadora à educação.

3.5 O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA E A ABERTURA MATERIAL DO CATÁLOGO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Como visto, as declarações de direitos e os tratados e convenções internacionais proclamam o rol dos direitos humanos, bem como impõem aos Estados o dever de garantir, promover e proteger tais direitos mediante a adoção de medidas adequadas. A edição de leis e

a criação de estruturas estão entre tais medidas. Por vezes, o Estado não cumpre as suas obrigações, e, pela inércia ou ação violadora, falha na garantia e proteção dos direitos humanos dos indivíduos sob sua jurisdição.

É a ratificação dos tratados e convenções o ato estatal que internaliza, no ordenamento jurídico nacional, o conteúdo da legislação internacional. A partir dessa integração, podem ocorrer conflitos entre o disposto na legislação pátria e o que preconiza a legislação internacional acolhida. Para solucionar o possível embate legislativo, alguns métodos jurídicos se apresentam.

Propor-se-á, no presente tópico, como meio de preenchimento da lacuna existente no ordenamento jurídico infraconstitucional laboral sobre determinado direito, preconizado pela legislação internacional, a teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. O esforço analítico-argumentativo descrito, e, a seguir realizado, pretende encontrar os fundamentos jurídicos adequados à afirmação da existência, no Brasil, do direito humano fundamental laboral à educação da pessoa empregada, decorrente da relação de emprego na qual esteja inserida.

Para Franco Filho e Mazzuoli (2016, p. 15) dois dos principais obstáculos ao correto manejo das normas internacionais são: a) a falta de coragem de parcela da magistratura para aplicar o conteúdo dos tratados internacionais em detrimento da legislação infraconstitucional, e; b) a falta de conhecimento dos operadores de direito em relação aos princípios e regras do Direito Internacional Público. A aplicação das normas internacionais no âmbito interno pode acarretar conflitos normativos, os quais demandam solução pelo Poder Judiciário. No Brasil, o órgão judicante responsável por decidir as disputas nesse contexto é o Supremo Tribunal Federal.

Segundo Mazzuoli (2020b, p. 311) na ocorrência de conflito entre a legislação internacional (que não verse sobre direitos humanos) e leis internas (infraconstitucionais), a doutrina tradicional oferece dois tipos de solução: a) conceder tratamento preferencial ao tratado internacional de forma que nenhuma lei interna posterior prevaleça sobre ele, ou; b) conceder tratamento paritário aos dois diplomas normativos no ordenamento interno. Para o autor, prevalece na jurisprudência brasileira a segunda solução, de modo que tem sido aplicada pelo Supremo Tribunal Federal (nos casos de tratados tradicionais ou comuns – que não versem sobre temas de direitos humanos, portanto) a denominada teoria *treaty override*, permitindo a “superação de um tratado em virtude da edição de lei posterior” (MAZZUOLI, 2020b, p. 311). Reconhece o autor (MAZZUOLI, 2020b, p. 311), apenas quando a Constituição Federal

expressamente permite, como no caso do art. 178¹⁷⁹, o qual dispõe a respeito da regulação do transporte internacional e faz expressa referência à prevalência dos acordos internacionais firmados pela União, é que prevalecerá a norma internacional face a dispositivo normativo infraconstitucional pátrio.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal nessa seara, contudo, sofreu marcante modificação, a partir das alterações promovidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004, a qual inseriu o § 3º¹⁸⁰, no art. 5º, da Constituição Federal de 1988. Dita alteração, atribuiu *status* de emenda constitucional aos tratados internacionais que forem aprovados pelo Congresso Nacional, em dois turnos, e, por três quintos dos votos (CORDEIRO, 2016, p. 24).

Para Cordeiro (2016, p. 24), foi a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 466.343-1-SP¹⁸¹ que inaugurou o novo posicionamento jurisprudencial da corte constitucional brasileira em relação à integração das normas internacionais ao ordenamento jurídico pátrio. Dito procedimento judicial analisou o conflito existente entre o art. 7º, § 7º¹⁸², da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, e o disposto na própria Constituição Federal de 1988, no art. 5º, LXVII¹⁸³, o qual permitia a prisão civil do depositário infiel. A mencionada decisão solucionou o conflito normativo mediante a concessão de *status* supralegal aos tratados internacionais sobre direitos humanos que não tenham sido aprovados mediante quórum especial. Isto é, posicionou referidas normas internacionais na hierarquia normativa interna, em situação abaixo da Constituição, porém, acima das demais normas infraconstitucionais.

Os fundamentos do acórdão fixaram as premissas para nortear o relacionamento entre os ordenamentos jurídicos interno e externo, que, conforme Cordeiro, podem ser assim resumidas:

¹⁷⁹ “Art. 178. A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade” (BRASIL, 1995)

¹⁸⁰ “§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (BRASIL, 2004).

¹⁸¹ A decisão foi proferida em 03 de dezembro de 2008, e publicada no Diário Judicial eletrônico n. 104, em 05 de junho de 2009, com relatoria do Ministro Cezar Peluso, cuja ementa foi assim redigida: “EMENTA: PRISÃO CIVIL. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insustentabilidade da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7º, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE nº 349.703 e dos HCs nº 87.585 e nº 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito” (BRASIL, 2008).

¹⁸² “7. Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar” (OEA, 1969).

¹⁸³ “LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel” (BRASIL, 1988).

[...] a) os tratados internacionais, cujo objeto não seja a proteção dos direitos humanos, inserem-se na ordem jurídica brasileira na posição de norma infraconstitucional; b) os tratados internacionais, em matéria de direitos humanos, ostentam o caráter de *supralegalidade*, pois se acomodam no ordenamento jurídico acima das normas infraconstitucionais, porém submetidos à Constituição; c) os tratados internacionais, ratificados por intermédio do procedimento preconizado pela CF, art. 5º, § 3º, integram o nosso ordenamento jurídico, enquanto normas material e formalmente constitucionais (CORDEIRO, 2016, p. 25, grifo do autor).

Desta forma, para o Supremo Tribunal Federal, apenas os tratados internacionais de direitos humanos aprovados mediante o quórum qualificado do § 3º, do art. 5º, da Constituição Federal de 1988, é que adquirem o *status* de emenda constitucional. Quaisquer outros tratados internacionais versando sobre matéria de direitos humanos, acolhidos sem o referido quórum qualificado, revestem-se do *status* de norma supralegal. Por fim, os demais tratados internacionais ratificados são recebidos com a mesma força legal atribuída às normas infraconstitucionais (GOMES; MAZZUOLI, 2010, p. 102).

No entanto, de acordo com Mazzuoli (2020b, p. 318), a solução adotada pelo Supremo Tribunal Federal é insuficiente. Defende o autor que os tratados comuns ratificados, isto é, aqueles que não versem sobre matéria relacionada aos direitos humanos, assumem o *status* supralegal. Os tratados de direitos humanos, por sua vez, revestem a mesma hierarquia normativa da Constituição Federal, independentemente de aprovação com quórum qualificado. Conforme Mazzuoli:

[...] No nosso entender, os tratados internacionais *comuns* ratificados pelo Estado brasileiro é que se situam num nível hierárquico *intermediário*, estando abaixo da Constituição, mas acima da legislação infraconstitucional, não podendo ser revogados por lei posterior (posto não se encontrarem em situação de paridade normativa com as demais leis nacionais). Quanto aos tratados de direitos humanos, como se observará no momento oportuno, entendemos que os mesmos ostentam o *status* de norma constitucional, independentemente do seu eventual *quorum* qualificado de aprovação. A um resultado similar pode-se chegar aplicando o princípio – hoje cada vez mais difundido na jurisprudência interna de outros países, e consagrado em sua plenitude pelas instâncias internacionais – da supremacia do Direito Internacional e da prevalência de suas normas em relação a toda normatividade interna, seja ela anterior ou posterior (MAZZUOLI, 2020, p. 318, grifo do autor).

No mesmo sentido, afirma-se que os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil, independentemente do quórum obtido na votação de aprovação, ostentam a natureza materialmente constitucional, como decorrência direta: a) do próprio conteúdo dos direitos que protegem, e; b) em função do § 2º, do art. 5º, da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que os direitos expressos na Carta Magna “não excluem outros decorrentes dos tratados de direitos humanos”. Eventual conflito entre norma interna e instrumento internacional teria sua resolução pela “aplicação da norma mais favorável à pessoa”, portanto (FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p. 18). Em semelhante linha de raciocínio, é possível dizer que

[...] a exegese contemporânea dos tratados de direitos humanos leva à aplicação do princípio *pro homine* e do “diálogo das fontes” como meios não rígidos de solução de antinomias, pelos quais, os juízes cotejam os textos das normas internacionais e internas de proteção, “escutam” o que elas dizem, e aplicam, no caso concreto, a norma que for mais benéfica para o ser humano de direitos. [...] (FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p. 19).

Assim sendo, a interpretação das normas infraconstitucionais deve realizar-se em consonância com o disposto nos tratados e convenções internacionais internalizados pela ordem jurídica nacional. Ademais, no processo de interpretação das leis internas, poder-se-á chegar à conclusão de que determinada norma é vigente (existe no ordenamento jurídico), contudo, falta-lhe a validade, caso contrarie o conteúdo material da constituição ou das normas internacionais internalizadas. Veja-se a lição de Mazzuoli:

Sob esse ponto de vista – de que, em geral, os tratados internacionais têm superioridade hierárquica em relação às demais normas de estatura infraconstitucional, quer seja tal superioridade *constitucional*, como no caso dos tratados de direitos humanos, quer *supralegal*, como no caso dos demais tratados, chamados de *comuns* – é lícito concluir que a produção normativa estatal deve contar não somente com limites *formais* (ou *procedimentais*), senão também com dois limites verticais *materiais*, quais sejam: a) a Constituição e os tratados de direitos humanos (pois alçados ao nível constitucional); e b) os tratados internacionais comuns de estatura supralegal. Assim, a compatibilidade (formal) da produção normativa doméstica com o texto constitucional não mais garante à lei *validade* no plano do Direito interno. Para que a validade (e conseqüente *eficácia*) de uma lei seja garantida, deve ser ela materialmente compatível com a Constituição e com os tratados internacionais (de direitos humanos ou comuns) ratificados pelo Estado. Em outras palavras, uma determinada lei interna poderá ser até considerada *vigente* (*existente*), por ter sido elaborada com respeito às normas do processo legislativo estabelecidas pela Constituição (e continuará perambulando nos compêndios legislativos publicados), mas não será *válida* se estiver em desacordo ou com os tratados de direitos humanos (que têm estatura constitucional) ou com os demais tratados dos quais a República Federativa do Brasil é parte (que têm *status* supralegal). Para que haja a *vigência* e concomitante *validade* das leis, deverá ser respeitada uma dupla compatibilidade vertical material, ou seja, a compatibilidade da lei (1) com a Constituição e os tratados de direitos humanos em vigor no país e (2) com os demais instrumentos internacionais ratificados pelo Estado brasileiro (MAZZUOLI, 2020b, p. 318, grifo do autor).

Registre-se que se as “convenções internacionais do trabalho são tratados de direitos humanos em sentido estrito”, adentram o ordenamento jurídico brasileiro com *status* “materialmente constitucional, por força do art. 5º, § 2º, da Constituição”, e terão, portanto, aplicação imediata desde a ratificação (FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p. 17; PIOVESAN, 2009, p. 16; SARLET, 2013, p. 780). Em semelhante reflexão a respeito da natureza de direitos humanos dos tratados internacionais de direitos laborais, afirma-se que “a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores inclui-se, inexoravelmente, no conjunto de direitos humanos” (CORDEIRO, 2016, p. 30).

Segundo Barzotto (2007, p. 20-21), os direitos humanos dos trabalhadores fundam-se no princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este último “valor-referência do pensamento jurídico-político moderno que informa os valores sociais do trabalho em seus aspectos jurídicos, políticos e econômicos”. Assim, a interpretação dada aos direitos da pessoa empregada deve conformar-se aos ditames das normas internacionais de direitos humanos, em atuação do diálogo entre as fontes de direitos humanos (tratados e convenções internacionais) e os direitos fundamentais (Constituição Federal de 1988), como medida de garantia e proteção da pessoa humana em sua dignidade.

Neste sentido, importa enfatizar o que diz a Constituição da OIT (ratificada pelo Brasil) a respeito da solução a ser dada aos eventuais conflitos entre tratados internacionais e normas internas dos Estados. Veja-se o teor art. 19, parágrafo 8, da Declaração da Filadélfia:

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação (OIT, 1946).

Dito de outra forma, devem ser sempre aplicadas as normas que se configurem mais favoráveis à pessoa. Por conseguinte, afirma-se que

[...] não há dúvida de que no caso de conflito entre as convenções da OIT e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há de prevalecer sempre a norma mais benéfica ao trabalhador, não importando se se trata da norma internacional ou da interna. Se o quórum de recepção no direito brasileiro tiver sido o do § 3º, do art. 5º da Constituição, ainda assim, sua aplicação, se menos benéfica, será afastada com base no art. 19(8), da Constituição da OIT (FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p. 17).

No caso brasileiro, os tratados internacionais sobre direitos laborais, postula-se, não merecem tratamento paritário em relação à legislação infraconstitucional, em função de versarem sobre direitos humanos. Ademais, vigora no sistema jurídico trabalhista pátrio o princípio da proteção, o qual faz prevalecer no caso concreto a norma mais favorável ao empregado (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 92; OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 31; RODRIGUEZ, 2000, p. 51; SÜSSEKIND, 2003, p. 43).

Conclui-se, portanto, que as normas laborais internacionais assumem a natureza de norma materialmente constitucional, e, por isso, devem prevalecer diante da legislação interna menos favorável à pessoa em uma relação empregatícia. O *status* constitucional material, no caso, resulta do reconhecimento do caráter supralegal atribuído às normas internacionais de direitos humanos, ou, do fato de admitir-se que o próprio conteúdo das normas de direitos humanos já basta para tanto.

Os direitos laborais ostentam evidente natureza social, porém, inserem-se também na esfera dos direitos humanos. Por isso, conforme Barzotto (2007, p. 209), “fixar os direitos humanos no trabalho significa, para a OIT, harmonizar e explicitar os limites do trabalho decente no mundo”. A garantia dos direitos humanos laborais, na condição de direitos sociais, revela-se indispensável para a concretização de todo o cabedal de direitos humanos existentes, como disse Piovesan, em já célebre lição:

Vale dizer, sem a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos civis e políticos se reduzem a meras categorias formais, enquanto sem a realização dos direitos civis e políticos, ou seja, sem a efetividade da liberdade entendida em seu mais amplo sentido, os direitos econômicos e sociais carecem de verdadeira significação. Em suma, todos os direitos humanos constituem um complexo integral, único e indivisível, em que os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e interdependentes entre si (PIOVESAN, 2009, p. 9).

Dito isto, pergunta-se: na ausência de referências normativas, expressas e inequívocas, na ordem infraconstitucional laboral – como é o caso brasileiro em relação ao direito humano da pessoa trabalhadora à educação –, como garantir a aplicação interna do *standard* mínimo preconizado pelas normas internacionais laborais de direitos humanos?

No ponto, faz-se necessário encontrar “portas de entrada” ou “vasos comunicantes” entre a ordem normativa internacional e a nacional. Piovesan entende que a esfera normativa constitucional é permeável ao ponto de permitir tal interação. Conforme a autora:

As Constituições latino-americanas estabelecem cláusulas constitucionais abertas, que permitem a integração entre a ordem constitucional e a ordem internacional, especialmente no campo dos direitos humanos, ampliando e expandindo o bloco de constitucionalidade. Ao processo de constitucionalização do Direito Internacional conjuga-se o processo de internacionalização do Direito Constitucional (PIOVESAN, 2013, p. 391).

Partindo-se da premissa de que todo o arcabouço jurídico existe e opera para a proteção da pessoa, e para os fins a que se destina a presente pesquisa, assume especial relevância o princípio da proteção do(a) trabalhador(a), pode-se afirmar que as diversas fontes de direito, tanto internacional quanto nacional, dialogam para efetivar a referida proteção. Esse diálogo permite adotar uma abordagem centrada na pessoa e no trabalho humano, à luz do preconizado pela Declaração para o Futuro do Trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 21 de junho de 2019, por ocasião da celebração do centenário da Organização Internacional do Trabalho.

Desta forma, o conjunto dos direitos humanos insculpidos nos tratados e convenções internacionais em intersecção com os direitos fundamentais preconizados pela Constituição Federal de 1988 produzem um espaço protetivo à pessoa que trabalha, no qual suas necessidades prementes podem ser satisfeitas, e, dentre elas, a promoção do direito humano

fundamental social à educação. Veja-se, a seguir, como ocorrem tais intersecções e diálogo de fontes jurídicas.

Barbagelata (2008b, p. 61) denomina “bloco de constitucionalidade” ao conjunto de “disposições e princípios aos quais se reconhece valor constitucional”, bem como que o reconhecimento desse bloco, agregado “às normas e princípios de fonte internacional, regional ou comunitária, deriva do seu pertencimento ao sistema de direitos humanos fundamentais universalmente aceitos”. Para o autor, os “poderes do Estado, em suas respectivas competências, estão obrigados a respeitar os princípios e regras do ***bloco de constitucionalidade dos direitos humanos laborais*** e a apoiar a plena realização de seus objetivos” (BARBAGELATA, 2008b, p. 68, grifo do autor).

Afirma-se a existência de um bloco de constitucionalidade dos direitos humanos especificamente trabalhistas, os quais estão inseridos no conjunto dos princípios constitucionais de cada país, bem como no bojo dos direitos humanos de segunda dimensão (sociais, econômicos e culturais). Os acordos internacionais do trabalho, por conseguinte, compõem dito bloco (BARBAGELATA, 2008a, p. 7).

A interpretação desse bloco de constitucionalidade deve ocorrer em conformidade com alguns princípios e critérios: a) as condições do Estado Social de Direito; b) a complementariedade e interdependência das normas de direitos humanos; c) a primazia das normas mais favoráveis à pessoa humana; d) o princípio da progressividade; e) o princípio da irreversibilidade ou da não regressão, e; f) o princípio da autoexecutividade e autoaplicação (BARBAGELATA, 2011, p. 52).

Pelo critério fundado nas condições do Estado Social de Direito, entende-se a concepção mais ampla de Estado de Direito, a qual abarca uma perspectiva de garantia do bem-estar geral através da redistribuição dos recursos econômicos, sociais e culturais, com o objetivo de “igualar as expectativas dos indivíduos desde o momento de seu nascimento”. Na acepção apresentada, o Estado Social de Direito é aquele que preconiza a “observação prioritária da proteção do trabalho e do trabalhador” (BARBAGELATA, 2011, p. 52-53).

A complementariedade e interdependência das normas dos direitos humanos vincula o intérprete a “considerar o universo constituído pela soma de todas as normas e princípios como um todo indissociável, qualquer que seja a sua fonte”. O bloco, portanto, seria qualificado como “uma rede de direitos” (BARBAGELATA, 2011, p. 53).

Por seu turno, o critério da primazia das normas mais favoráveis à pessoa humana infere-se dos arts. 5.2 de ambos os Pactos Internacionais: o dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), e, o dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP). Ditos tratados atribuem

prioridade às regras que outorgarem maior reconhecimento aos direitos humanos (BARBAGELATA, 2011, p. 53-54).

O critério resultante do princípio da progressividade, por sua vez, opera em dois sentidos: a) o gradualismo admitido pelos instrumentos internacionais para colocar em prática as medidas, e; b) característica dos direitos fundamentais, como vocação ao desenvolvimento progressivo. Esse critério, portanto, deve “conduzir na área dos direitos humanos laborais, a uma aplicação evolutiva e expansiva das normas do bloco de constitucionalidade” (BARBAGELATA, 2011, p. 54).

O princípio da irreversibilidade ou da não regressão está disposto nos arts. 4, tanto do PIDESC quanto do PIDCP, garantindo que as leis promulgadas pelos Estados não contradigam o propósito de promover “o bem-estar geral em uma sociedade democrática”, de modo que estará em frontal contradição com dito princípio, “qualquer norma que prive os trabalhadores de direitos e garantias das quais estejam em pleno gozo” (BARBAGELATA, 2011, p. 55).

Por fim, o princípio da autoexecução e autoaplicabilidade, previsto em algumas Constituições¹⁸⁴, impede o prevalecimento da afirmação que os instrumentos relativos a direitos inerentes à personalidade humana “são um mero quadro de aspirações ou princípios políticos que requerem para sua aplicação, a criação de normas complementares” (BARBAGELATA, 2011, p. 55).

O direito internacional do trabalho, destarte, insere-se no contexto do regime geral de proteção dos direitos humanos, integrando o bloco de constitucionalidade dos direitos humanos e fundamentais. Por conseguinte, não há “qualquer obstáculo para a inserção das normas internacionais de índole laboral, em especial as tradicionais convenções da Organização Internacional do Trabalho” no ordenamento jurídico nacional. Por isso, torna-se possível afirmar a inexistência de “diferenças ontológicas entre os tratados em matéria de direitos humanos” e os demais “instrumentos internacionais voltados para a proteção do trabalho humano” (CORDEIRO, 2016, p. 30).

¹⁸⁴ Por exemplo, no Brasil, está previsto na Constituição Federal de 1988, no art. 5º, §§ 1º e 2º, no que concerne às normas de direitos humanos ratificadas pelo país: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988). Para semelhante articulação, ver o art. 332 da Constituição uruguaia: “Artículo 332.- Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas” (URUGUAI, 1967).

No mesmo sentido, apresenta-se o conceito de “sistema materialmente aberto de direitos fundamentais” da Constituição Federal brasileira, como ensina Ingo Sarlet, para quem “os direitos fundamentais nasceram como direitos naturais e inalienáveis do homem, sob o aspecto de expressão de sua condição humana” (SARLET, 2012, p. 57). Como resultado, o rol constitucional dos Direitos Fundamentais não pode ser entendido como “um sistema separado e fechado” na Constituição (SARLET, 2012, p. 84).

A existência de um sistema “materialmente aberto de direitos fundamentais” infere-se do que diz o § 2º, do art. 5º, da Carta Magna de 1988, e permite afirmar a existência de direitos fundamentais situados em outras partes do texto constitucional, bem como na legislação internacional e infraconstitucional. Tal aspecto expansivo é resultante do regime e dos princípios constitucionais. Para Sarlet:

[...] o conceito materialmente aberto de direitos fundamentais consagrado pelo art. 5º, § 2º da CF aponta para a existência de direitos fundamentais positivados em outras partes do texto constitucional e até mesmo em tratados internacionais, bem assim para a previsão expressa da possibilidade de se reconhecer direitos fundamentais não escritos, implícitos nas normas do catálogo, bem como decorrentes do regime e dos princípios da Constituição [...] (SARLET, 2012, p. 84).

Afirma-se, portanto, a existência de um “sistema aberto e flexível, receptivo a novos conteúdos e desenvolvimentos, integrado ao restante da ordem constitucional, além de sujeito aos influxos do mundo circundante” (SARLET, 2012, p. 85). É essa permeabilidade que viabiliza o diálogo de fontes jurídicas para a ampliação da proteção à pessoa, e, em especial, àquela inserida em uma relação de emprego.

Piovesan, referindo-se ao disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal de 1988, assevera:

[...] À luz desse dispositivo constitucional, os direitos fundamentais podem ser organizados em três distintos grupos: a) o dos direitos expressos na Constituição; b) o dos direitos implícitos, decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Carta constitucional; e c) o dos direitos expressos nos tratados internacionais subscritos pelo Brasil. A Constituição de 1988 inova, assim, ao incluir, dentre os direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados nos tratados internacionais de que o Brasil seja signatário. Ao efetuar tal incorporação, a Carta está a atribuir aos direitos internacionais uma hierarquia especial e diferenciada, qual seja, a de norma constitucional (PIOVESAN, 2009, p. 13-14).

Goldschmidt, em semelhante raciocínio, enxerga um sistema materialmente aberto de direitos fundamentais, fundado nos princípios insculpidos na Constituição Federal, e afirma:

[...] tais princípios constitucionais, integrantes do sistema de direitos fundamentais, permitem o reconhecimento de outros direitos e garantias fundamentais, com ou sem assento da Constituição formal, desde que: primeiro, sejam compatíveis com o regime e princípios adotados pela Constituição; segundo, ampliem o âmbito de proteção dos direitos fundamentais subjetivos do indivíduo ou grupo de indivíduos, terceiro, traduzam um aprimoramento ou uma melhoria na condição pessoal e social do indivíduo ou grupo de indivíduos (GOLDSCHMIDT, 2016, p. 39).

O *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988 aponta para um catálogo aberto de direitos fundamentais laborais ao dispor: “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*” (BRASIL, 1988, grifo nosso). No ponto, para consolidar a possibilidade de aplicação dos tratados e convenções internacionais, como medida de proteção da pessoa, em decorrência da abertura material do catálogo de direitos fundamentais na Constituição federal de 1988, colhe-se lição de Goldschmidt:

Pela dicção do *caput* do art. 7º da CF, se ditos tratados contiverem preceito que implique em “melhoria da condição social do trabalhador”, tal preceito ingressará pela abertura material do catálogo de direitos fundamentais trabalhistas e se acomodará no respectivo rol (que não é taxativo, mas sim meramente exemplificativo) com *status* de verdadeiro direito constitucional fundamental (material, e agora, também formal) atraindo toda a proteção atinente (proteção contra a ação erosiva do legislador ordinário, proeminência hierárquica, etc.) (GOLDSCHMIDT, 2016, p. 40-41).

Molina e Higa (2018, p. 10) somam-se à defesa da abertura material do catálogo de direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, e à afirmação da existência de outros direitos fundamentais laborais não expressos no texto constitucional, asseverando que “a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais são diretamente aplicáveis às relações jurídicas, tanto públicas quanto privadas, inclusive as de trabalho, independente da manifestação expressa do legislador ordinário”. Afirma-se, deste modo, que:

[...] a própria Constituição constitui, na condição de estatuto jurídico fundamental (no sentido material e formal) da comunidade, e à medida que superada a doutrina liberal-burguesa da rígida separação entre Estado e sociedade, um sistema aberto de regras e princípios [...] (SARLET, 2012, p. 85).

Entendida a Constituição Federal de 1988 como um sistema aberto de regras e princípios propenso, portanto, à acolhida dos direitos humanos preconizados pela legislação internacional, torna-se possível afirmar a existência de direitos fundamentais não positivados no corpo constitucional. No mesmo sentido vai Barbagelata (2008a, p. 12), fundado no conceito de bloco de constitucionalidade dos direitos fundamentais laborais, defender o surgimento de novos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras. Dentre os quais, alguns possuem maior concretude, como, por exemplo, os direitos à aprendizagem permanente e aos meios de torná-la efetiva.

Em que pese a omissão do legislador laboral infraconstitucional brasileiro, pode-se afirmar, no Brasil, a existência de um direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, fundado no ordenamento jurídico internacional dos direitos humanos laborais em intersecção com os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais de direitos fundamentais

sociais. A sua internalização se dá mediante: a) o reconhecimento do *status* supralegal das normas de direitos humanos laborais; b) o reconhecimento da existência de um bloco de constitucionalidade, o qual inclui os direitos humanos laborais, e; c) a interpretação do direito interno à luz da abertura material do catálogo de direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, afirma-se, o direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada deve ser encarado como verdadeiro direito laboral, ao mesmo tempo, atuando como finalidade e meio de alcance do pleno desenvolvimento pessoal e coletivo. Tal conclusão aplica-se a quaisquer outros direitos humanos fundamentais sociais laborais que não tenham sido efetivamente positivados no âmbito nacional, mas que pretendam a proteção e o desenvolvimento da pessoa empregada em sua integralidade.

Dito isto, à luz da definição de “bloco de constitucionalidade de direitos fundamentais laborais” de Barbagelata (2008a; 2008b; 2011) e do “conceito materialmente aberto de direitos fundamentais” de Sarlet (2012) e Goldschmidt (2016), deve o direito humano fundamental social laboral à educação da pessoa empregada receber proteção, bem como efetiva promoção, no Brasil. A sua realização demanda articulação de toda a sociedade, em ações integradas levadas à cabo, conjuntamente, pelo Estado, empresas e pessoas que trabalham.

3.6 CONCLUSÕES

À luz do exposto, conclui-se:

- a) O direito à educação é direito humano subjetivo, preconizado pelos dispositivos normativos internacionais de proteção à pessoa. Como direito humano, o direito à educação revela-se universal (destinado a todas as pessoas) e interdependente, pois revela-se ao mesmo tempo direito subjetivo em si e meio de concretização dos demais direitos humanos;
- b) O direito humano à educação demanda efetivação que promova, para o indivíduo, o pleno desenvolvimento social pessoal e coletivo, bem como o exercício da cidadania em toda a sua extensão;
- c) Na esfera do direito internacional do trabalho, há previsão de um direito laboral à educação. À pessoa empregada, portanto, é garantido o acesso a um modelo de educação que lhe possibilite intervir, qualitativamente, na profissão, bem como no meio social em que vive. Seu acesso deve ser garantido ao longo de toda a vida, e é dever partilhado pelo Estado, empresas e pessoas que trabalham;

- d) Identifica-se, no ordenamento jurídico infraconstitucional do Brasil, uma omissão na proteção ao direito à educação da pessoa em uma relação de emprego, cujo patamar protetivo está aquém do padrão mínimo internacional, bem como constitucional nacional;
- e) Na hipótese de conflito entre dispositivo normativo internacional acolhido pelo ordenamento jurídico nacional e legislação interna, deve prevalecer a norma mais benéfica à pessoa;
- f) A Constituição Federal de 1988 consubstancia-se em sistema aberto de regras e princípios permeável à acomodação de direitos fundamentais não expressamente previstos no seu corpo normativo. Tais direitos assumem a natureza constitucional material (pelo seu conteúdo), e/ou formal (quando internalizados através de formalidade específica), em verdadeiro diálogo de fontes jurídicas;
- g) O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada é, por conseguinte, um direito humano laboral, cuja efetivação demanda não só a proteção, mas, também, a atuação prestacional do Estado, em conjunto com toda a sociedade, para a sua efetiva promoção.

4 O DEVER PATRONAL DE PROMOVER O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA

Como visto no capítulo anterior, o direito à educação da pessoa trabalhadora é reconhecido como um direito humano, o qual permite ao indivíduo desenvolver-se no nível pessoal e coletivo, tanto social quanto profissionalmente. O ordenamento constitucional brasileiro alinha-se à previsão internacional e prevê, para a pessoa trabalhadora, um direito à educação em conexão com as atividades laborativas. O desenvolvimento humano, portanto, deve ocorrer mediante a imbricação entre a educação e o trabalho, consubstanciado em um processo uno, contínuo e permanente durante toda a vida humana. Dito processo, na ordem jurídica brasileira, é entendido como um direito público subjetivo.

A promoção de tal direito, orientada para o máximo alcance do desenvolvimento científico, econômico e social do Brasil, demanda atuação conjunta do Estado e de toda a sociedade. A ação estatal deve ocorrer mediante a edição de leis protetivas, bem como pela criação de políticas públicas de apoio e incentivo às iniciativas privadas. Neste sentido, poderá o Estado valer-se, inclusive, de incentivos financeiros às empresas para estímulo à inovação científica e tecnológica. Dita performance estatal apresenta-se como exemplo concreto da promoção do direito à educação da pessoa empregada.

Contudo, não basta reconhecer a existência de um direito humano à educação do indivíduo em uma relação de emprego. Importa também explicitar o tipo de educação que deve resultar de tal direito, bem como descobrir se existe, e, em caso positivo, qual a extensão de um dito dever patronal de promovê-lo. O presente capítulo tem por objetivo oferecer respostas para tais indagações, subdividindo-se em cinco seções.

Para tanto, em um primeiro momento, far-se-á estudo dos fundamentos teórico-filosóficos da educação no contexto das relações laborais, com o propósito de identificar as características basilares de um modelo educacional capaz de promover a emancipação profissional e social da pessoa em uma relação de emprego. Neste sentido, investigar-se-ão as proposições teóricas trazidas por Paulo Freire, Demerval Saviani e Acácia Zeneida Kuenzer, justificando-se tais escolhas em função da consolidada produção científica dos referidos autores e autora sobre a educação no contexto laboral, bem como a concepção crítica a respeito da formação da pessoa empregada orientada por um viés estritamente tecnicista e profissionalizante.

A seção seguinte ocupar-se-á de alinhar as premissas oferecidas pela filosofia da educação, com o objetivo de apresentar uma proposta de educação que promova a formação profissional, sem, contudo, descuidar dos aspectos atinentes à emancipação social individual e coletiva da pessoa em uma relação de emprego.

As próximas seções destinam-se a deitar as bases jurídicas da responsabilidade patronal para com a educação, no contexto da relação empregatícia. Deste modo, a seguir, analisar-se-á a função social atribuída pela Constituição Federal de 1988, bem como pela legislação infraconstitucional, à propriedade e ao contrato, seu consectário.

Em continuação, investigar-se-á o papel desempenhado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, não apenas no desenvolvimento das relações laborais, mas, também, nas implicações mais amplas na esfera comunitária e social.

Por fim, apresentar-se-ão as teorias relacionadas à eficácia dos direitos humanos fundamentais, centrando-se a análise no dever patronal de promover o direito à educação da pessoa trabalhadora, à luz da teoria da eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais nas relações intersubjetivas.

4.1 EDUCAÇÃO NO TRABALHO

A educação e o trabalho humano estão indissociavelmente ligados. A preparação do indivíduo para o ingresso no mundo do trabalho demanda, necessariamente, algum processo educacional, seja formal ou informal. A progressão nos estágios da carreira profissional, e mesmo a permanência no emprego – especialmente no contexto de constantes avanços tecnológicos – também se apoia em um processo formativo/educativo. Igualmente, a garantia da segurança e saúde do meio ambiente laboral depende da existência de um programa educacional que permita aos empregados a apreensão das habilidades e conhecimentos técnicos necessários à segurança própria, bem como dos demais colegas de trabalho.

A educação, portanto, revela-se indispensável para a pessoa empregada, tanto na categoria de meio de acesso ao (ou de permanência no) emprego, quanto na de instrumento de emancipação social pessoal e coletiva. Tal fato é especialmente relevante no contexto da sociedade do conhecimento, conforme descrita por Peter Drucker (2008; 2011).

Para Drucker, a sociedade contemporânea evoluiu para o que denominou “sociedade pós-capitalista” cujo conceito repousa na clássica visão marxista de dualidade de classes entre os detentores dos meios de produção e os operários. O autor afirma que a sociedade se transformou e os “países desenvolvidos já cambiaram para o pós-capitalismo”. A sociedade

vem, desta forma, metamorfoseando-se rapidamente em “uma sociedade de ‘novas classes’ e com um novo recurso central como seu núcleo” (DRUCKER, 2008, p. 4).¹⁸⁵

Dita transformação social, alterou o próprio sistema produtivo e deslocou o eixo da relação capital-trabalho para a financeirização do capital, o qual deixou de estar atrelado à produção mediante o emprego do trabalho humano, bem como vinculou-se aos grandes fundos de pensão, cujo controle dos recursos financeiros define os rumos da economia (DRUCKER, 2008, p. 5). Nesse novo contexto, a produção é controlada por uma nova categoria de capitalistas anônimos e assalariados: os analistas e controladores do portfólio de investimentos dos fundos de pensão. Tais trabalhadores(as) não são possuidores(as) dos meios de produção, mas, de fato, controlam o sistema produtivo contemporâneo reorganizado. Desta forma, afirma-se, o conhecimento assumiu o papel de principal fator de produção:

Porém com a mesma importância: o real e controlador, e o absolutamente decisivo “fator de produção” é, agora, não o capital, a terra e nem o trabalho. É o conhecimento. Ao invés de capitalistas e proletários, as classes da sociedade pós-capitalista são os trabalhadores do conhecimento e os trabalhadores dos serviços (DRUCKER, 2008, p. 5).¹⁸⁶

Drucker afirma que cunhou os termos “trabalho do conhecimento” (*knowledge work*) e “trabalhadores do conhecimento” (*knowledge workers*) na década de 1960 (DRUCKER, 2008, p. 5-6; 2011, p. 38). As transformações nas relações de produção reduziram a relevância do capital, dos recursos naturais e do trabalho para o sistema de produção, bem como direcionaram o protagonismo produtivo para o conhecimento. O valor passa a ser a “produtividade” e a “inovação”, ambas como aplicação prática do conhecimento ao trabalho (DRUCKER, 2008, p. 6).

Os líderes da atividade produtiva, neste sentido, são os “trabalhadores do conhecimento”, sendo estes “os executivos do conhecimento que sabem como alocar o conhecimento para o uso produtivo”, da mesma forma “que os capitalistas sabiam como alocar o capital para o uso produtivo”, estes são agora os “profissionais do conhecimento; empregados do conhecimento.” (DRUCKER, 2008, p. 7).¹⁸⁷ Os(as) trabalhadores(as) do conhecimento são, portanto, os(as) novos(as) capitalistas, e o conhecimento é o principal, e mais escasso, recurso.

¹⁸⁵ No original: “[...] society the developed countries have also already moved into post-capitalism. It is fast becoming a society of ‘new classes’ and with a new central resource as its core” (tradução nossa).

¹⁸⁶ No original: “But equally important: the real and controlling resource and the absolutely decisive ‘factor of production’ is now neither capital, nor land, nor labour. It is knowledge. Instead of capitalists and proletarians, the classes of the post-capitalist society are knowledge workers and service workers” (tradução nossa).

¹⁸⁷ No original: “The leading social groups of the knowledge society will be ‘knowledge workers’ – knowledge executives who know how to allocate knowledge to productive use – just as the capitalists knew how to allocate capital to productive use; knowledge professionals; knowledge employees” (tradução nossa).

Afirma o autor que os(as) trabalhadores(as) do conhecimento detêm, coletivamente, os meios de produção (DRUCKER, 2011, p. 38-39).

Desta forma, o principal desafio social a ser enfrentado pela sociedade pós-capitalista será garantir a dignidade da outra classe: as pessoas que trabalham na prestação dos serviços, dado que estas, geralmente, carecem da educação necessária para se tornarem trabalhadores(as) do conhecimento. A sociedade pós-capitalista é, portanto, marcada por uma profunda dicotomia entre os “intelectuais”, preocupados com as palavras e as ideias, e os “administradores”, que se ocupam com as pessoas e com o trabalho. “Transcender essa dicotomia para uma nova síntese, será um desafio filosófico e educacional central para a sociedade pós-capitalista.” (DRUCKER, 2008, p. 7).¹⁸⁸

No ponto, a relação de emprego, concebida sob o viés comunitário-pessoal, pode consolidar-se como importante ferramenta de disseminação do conhecimento tão necessário às novas dinâmicas sociais do mundo do trabalho. No âmbito da comunidade empresarial radicada no “neocomunitarismo fraterno”, segundo o qual há uma maior horizontalidade nas relações e fortalecimento dos deveres mútuos de proteção e lealdade, o estabelecimento de um programa educacional laboral, a cargo do empregador, tem o condão de potencializar o desenvolvimento humano. Um dito programa, contudo, deve ser orientado para a atualização das técnicas profissionais, bem como para a consolidação das capacidades necessárias ao pleno desenvolvimento humano e exercício da cidadania em sociedade.

Portanto, a nova realidade, na qual o “conhecimento é o principal recurso na sociedade e os trabalhadores do conhecimento são o poder dominante na força de trabalho” (DRUCKER, 2011, p. 37), demanda uma maior atenção, assim como uma atuação concreta dos empregadores no campo da educação laboral.¹⁸⁹ São três as características de dita sociedade do conhecimento: a) a ausência de fronteiras (*borderlessness*), já que o conhecimento desloca-se mais facilmente do que o dinheiro; b) mobilidade ascensional (*upward mobility*), acessível a qualquer pessoa através da facilmente adquirível educação formal, e; c) o potencial para falha e para o sucesso, dado que qualquer indivíduo pode adquirir o conhecimento (como meio de produção), mas nem todas as pessoas terão condições de serem bem sucedidas (DRUCKER, 2011, p. 37). Desta forma, é possível perceber a relevância que a educação assume para a força de trabalho, no contexto da sociedade pós-capitalista, ou na sociedade do conhecimento. O acesso à educação, portanto, deve ser reconhecido como uma questão crucial para a força de trabalho, sob o risco

¹⁸⁸ No original: “To transcend this dichotomy in a new synthesis will be a central philosophical and educational challenge for the postcapitalist society” (tradução nossa).

¹⁸⁹ No original: “The new reality is that knowledge is the key resource in society and knowledge workers are the dominant group in the workforce” (tradução nossa).

de tornarem-se marginalizadas as pessoas que não forem capazes de incrementar, efetiva e continuamente, seu nível de conhecimento.

Conhecimento, contudo, pode ser acumulado tanto em programas formais de educação quanto ao longo das experiências sociais sem intencionalidade educativa. Uma forte tendência dos programas de educação formal, é a grande quantidade de informações que disponibilizam. Os centros educacionais se organizam, preponderantemente, na preparação dos estudantes para serem

[...] futuros trabalhadores que se adaptem da melhor maneira possível ao complexo e cambiante mundo laboral, da mesma forma, o mercantilismo alimenta esta tendência ao relegar os aspectos científicos mais importantes e inovadores nos projetos educativos, reduzindo o ensino ao mínimo que garanta a formação de operários hábeis em ações segmentadas (CEPERO; GUZMÁN; ABAD, 2020, p. 3-4).¹⁹⁰

Dito de outra forma, a tendência dos programas de formação profissional é promover uma educação voltada tão somente para o trabalho. Um programa educacional segmentado, dedicado exclusivamente à produção de habilidades técnicas, não serve à pessoa considerada em sua integralidade, mas, sim, à acepção de pessoa trabalhadora como mera “engrenagem” do processo produtivo.

Necessário se faz promover uma transformação nas ações educativas, especialmente as direcionadas à pessoa em uma relação de emprego, de modo a ampliar o escopo da formação e alcançar patamares ampliados de formação cidadã, definida esta como “[...] uma parte do processo de socialização dos indivíduos cuja finalidade é a educação em valores sociais e humanos universais predominantes que regulem a convivência e a participação social desde uma determinada perspectiva ética, política e jurídica” (CEPERO; GUZMÁN; ABAD, 2020, p. 5).¹⁹¹

Neste sentido, Bauman (2013, p. 18-21) teceu interessante análise do processo educacional, comparando-o com a produção de mísseis de guerra. A educação tradicional pode ser comparada aos mísseis balísticos que, conforme a quantidade de pólvora e a direção para onde estejam apontados, torna-se possível calcular com mínima margem de erro o local onde descerão ao solo. Porém, tais mísseis não são úteis em uma guerra na qual o inimigo esteja em constante mobilidade, em uma guerra marcada pela incerteza e instabilidade. Os mísseis

¹⁹⁰ No original: “[...] futuros trabajadores que se adapten lo mejor posible al complejo y cambiante mundo laboral, asimismo, el mercantilismo alimenta esta tendencia al relegar en los proyectos educativos los aspectos científicos más importantes y novedosos, para reducir la enseñanza a los mínimos que garanticen la formación de operarios diestros en acciones segmentadas” (tradução nossa).

¹⁹¹ No original: “[...] una parte del proceso de socialización de los individuos cuya finalidad es la educación en valores sociales imperantes y humanos universales que regulen la convivencia y la participación social desde una perspectiva ética, política y jurídica determinada” (tradução nossa).

balísticos, nesse caso, seriam inúteis pela incapacidade de modificar a sua rota. A educação tradicional seria análoga aos mísseis balísticos, pois, funda-se em proporcionar aos alunos ferramentas para a certeza e estabilidade.

O mundo moderno-líquido, como quer Bauman, não acolhe tal modelo de educação. A contemporaneidade é marcada pela incessante mudança, de tal modo que a educação precisa adaptar-se. Deve tornar-se como os mísseis inteligentes que, ao contrário dos balísticos, têm a capacidade de ajustar-se à mobilidade dos seus alvos e realizam, ao longo de todo o percurso, uma contínua aprendizagem capaz de alterar a sua rota para garantir que atinjam o alvo mesmo quando este já não está no local do momento do lançamento. A educação deve, portanto, ser capaz de infundir nas pessoas a capacidade de “assumir a vida pouco a pouco, tal como ela nos vem, esperando que cada fragmento seja diferente dos anteriores, exigindo novos conhecimentos e habilidades.” (BAUMAN, 2013, p. 24).

Conclui Bauman:

O único propósito invariável da educação era, e continuará a ser a preparação desses jovens para a vida segundo as realidades que tenderão a enfrentar. Para estar preparados, eles precisam de instrução “conhecimento prático, concreto e imediatamente aplicável”, para usar a expressão de Tulio De Mauro. E, para ser “prático”, o ensino de qualidade precisa provocar a abertura e não a oclusão mental (BAUMAN, 2013, p. 25).

Assim, para Cepero, Guzmán e Abad (2020, p. 8), “instrução não é a mesma coisa que educação: a primeira se refere ao pensamento e a segunda principalmente a sentimentos. No entanto, não há boa educação sem instrução. As qualidades morais aumentam de preço quando fabricadas por qualidades inteligentes”.¹⁹²

Desta forma, faz-se necessário refletir a respeito do projeto de educação a ser planejado, elaborado e implementado para a promoção do direito humano fundamental social à educação no contexto laboral. Semelhantemente, faz-se necessário repensar a natureza jurídica da própria relação de emprego à luz do “neocomunitarismo fraterno”, permitindo o estabelecimento de programas educacionais laborais que incrementem a produtividade ao mesmo tempo em que promovem a emancipação social das pessoas empregadas.

Neste sentido, revelam-se importantes as contribuições da filosofia da educação para a compreensão do potencial fragmentário e aprisionador, ou libertador e emancipatório, de um dado projeto educacional laboral conforme as opções teóricas que se fizer para os seus fundamentos. Tudo isso realizado para, ao final, apresentarem-se as bases teóricas de um

¹⁹² No original: “Instrucción no es lo mismo que educación: aquélla se refiere al pensamiento, y ésta principalmente a los sentimientos. Sin embargo, no hay buena educación sin instrucción. Las cualidades morales suben de precio cuando están realizadas por cualidades inteligentes” (tradução nossa).

processo educativo da força de trabalho que seja contínuo, permanente e durante toda a vida, bem como condizente com um direito humano da pessoa trabalhadora à educação, o qual seja verdadeiramente emancipatório tanto para o indivíduo quanto para a coletividade.

A transformação necessária para a superação da exclusão, da marginalização e da exploração exacerbada do ser humano pelo próprio ser humano, afirma-se, é alcançável não sem obstáculos, mas mediante um caminho pavimentado pela fraternidade (enquanto categoria jurídica de ordem constitucional), pela educação das pessoas empregadas (em uma perspectiva libertadora e emancipatória) que vá além da mera formação profissional, bem como seja capaz de promover a evolução e o desenvolvimento social pessoal e coletivo, entre outros fatores.

O indivíduo trabalhador, que tenha ao seu dispor um processo educativo programado e implementado por toda a vida, cujo conteúdo envolva conhecimentos e habilidades capazes de o prepararem para a integração qualitativa no mundo do trabalho em uma sociedade do conhecimento, bem como para uma atuação crítica, consciente e cidadã, será capaz de interagir qualitativamente na, e para a, prática democrática pautada pelos princípios da fraternidade, igualdade e da liberdade. Dita atuação pavimenta o caminho para o alcance dos ideais e fundamentos constitucionais da república brasileira, consoante o disposto na Constituição Federal de 1988, no art. 3º, e incisos. Para tanto, vejam-se as contribuições da teoria da educação no contexto da relação de trabalho.

4.1.1 A contribuição de Paulo Freire

Paulo Freire, ao justificar a necessidade da sua denominada “pedagogia do oprimido”, afirma que é a descoberta humana do pouco conhecimento sobre si mesmo que impulsiona o indivíduo na direção do querer saber mais, do descobrir o seu “posto no cosmos”. É esse processo de perguntar e responder que conduz às pessoas à formulação de novas perguntas (FREIRE, 1987, p. 29).

O problema da “humanização” do ser humano conduz à constatação da possibilidade não apenas “ontológica, mas como realidade histórica” da desumanização da pessoa. Admitir essa desalentadora realidade, a da desumanização, direciona o ser humano a outra possibilidade, a de sua humanização. Desta forma, a desumanização não é a verdadeira vocação do gênero humano, mas sim uma distorção da vocação humana para “ser mais”, e dita distorção não se manifesta apenas naqueles que têm sua humanidade roubada pela opressão e violência, mas, também, naqueles que a roubam, pois, subvertem a própria vocação humana para “ser mais”. Referida subversão não é vocação histórica dos seres humanos, é, contudo, vocação possível na

história. Entretanto, o ser humano não deve acomodar-se e reconhecer a subversão como a única realidade possível, sob pena de perder toda a esperança (FREIRE, 1987, p. 30).

É preciso, portanto, insistir na luta pela humanização, sob pena de, em não se fazer, a

[...] luta pela humanização, pelo trabalho livre, pela desalienação, pela afirmação dos homens como pessoas, como “seres para si”, não teria significação. Esta somente é possível porque a desumanização, mesmo que um fato concreto da história, não é, porém, *destino dado*, mas resultado de uma “ordem” injusta que gera a violência dos opressores e esta, o *ser menos*” (FREIRE, 1987, p. 30, grifo do autor).

Para Freire (1996, p. 53), é essa a grande “boniteza” e a “feiúra” de ser humano. A possibilidade de criar e recriar, decidida e intencionalmente, a realidade ao nosso redor. A educação é uma das ferramentas que permite esse criar e recriar. É necessário problematizar criticamente a realidade, compreendê-la e decidir pela intervenção. Diz o autor:

Gosto de ser homem, de ser gente, porque não está dado como certo, inequívoco, irrevogável que eu sou ou serei decente, que testemunharei sempre gestos puros, que sou e que serei justo, que respeitarei os outros, que não mentirei escondendo o seu valor porque a inveja de sua presença no mundo me incomoda e me enraivece. Gosto de ser homem, de ser gente, porque sei que a minha passagem pelo mundo não é predeterminada, preestabelecida. Que meu “destino” não é um dado, mas algo que precisa ser feito e de cuja responsabilidade não poso me eximir. Gosto de ser gente porque a História em que me faço com os outros e de cuja feitura tomo parte é um tempo de possibilidades e não de determinismo. Daí que insista tanto na *problematização* do futuro e recuse a sua inexorabilidade. (FREIRE, 1996, p. 53, grifo do autor).

Freire reforça a necessidade de reconhecer a condição de “inconcluso” do ser humano. O reconhecimento dessa condição é o que permite operar transformação consciente mediante o processo educativo.

É na inconclusão do ser, que se sabe como tal, que se funda a educação como processo permanente. Mulheres e homens se tornaram educáveis na medida em que se reconheceram inacabados. Não foi a educação que fez mulheres e homens educáveis, mas a consciência de sua inconclusão é que gerou a sua educabilidade. É também na inconclusão de que nos tornamos conscientes e que nos insere no movimento permanente de procura que se alicerça a esperança [...] (FREIRE, 1996, p. 58).

François Jacobs, biólogo francês ganhador do Prêmio Nobel de Medicina em 1965, corrobora a noção de inconclusão, tão cara para Freire, ao afirmar que, apesar da capacidade de aprender ser inata ao ser humano – para o autor, somos “programados, mas programados para aprender”, é o contexto cultural que preenche os espaços de aprendizagem criados pela programação genética (JACOBS, 1991, p. 7).¹⁹³

¹⁹³ No original: “The genetic programme fixes in the individual a framework into which the culture introduces a certain hierarchy of values, certain forms of incentive or motivation. We are programmed but programmed to learn...” (tradução nossa).

Contudo, é necessário que o ser humano esteja inserido em um ambiente favorável à aprendizagem, bem como seja devida e adequadamente estimulado, sob pena de não se desenvolver ao seu pleno potencial. A habilidade de aprender é uma característica hereditária da espécie humana. Os genes humanos fornecem a estrutura biológica e funcional que viabiliza a aprendizagem, porém, o contexto social no qual insere-se o indivíduo influencia, diretamente, o processo de aprender, de forma que “à medida em que o adquirido assume maior importância, o comportamento do indivíduo modifica-se” (JACOBS, 1993, p. 316-317).¹⁹⁴

A luta pela libertação de qualquer opressão, contudo, não pode conduzir os oprimidos à categoria de “opressores dos opressores”, porém, deve realizar-se como uma forma de restaurar a humanidade em ambos (o que oprime e o que sofre a opressão), sob pena de se concretizar aquilo que o Freire denomina de “ser menos”. Se o ser humano tem vocação histórica para “ser mais”, a opressão ao semelhante é distorção dessa vocação histórica e, por isso mesmo, não pode ser chancelada nem mesmo quando a legítima rebelião dos oprimidos produz a inversão dos papéis. A humanização de todos é, portanto, a vocação histórica de todo ser humano e por ela deve-se lutar continuamente.

Entretanto, afirma-se, “só o poder que nasce da debilidade dos oprimidos será suficientemente forte para libertar a ambos” (FREIRE, 1987, p. 31). Com isso, intenciona-se dizer que as ações de libertação originadas nos opressores, mas não nos oprimidos, podem ser camufladas de tentativa de manutenção do *status quo*, pois, aqueles que oprimem necessitam da permanência da injustiça, para a manifestação de sua falsa generosidade, da qual a ordem social “injusta é a fonte geradora” permanente (FREIRE, 1987, p. 31). A libertação, portanto, só se perfaz verdadeiramente quando a força libertadora se origina naquelas pessoas que estavam sob o jugo opressor, e, à dita libertação da opressão não chegarão “pelo acaso, mas pela práxis de sua busca; pelo conhecimento e reconhecimento da necessidade de lutar por ela” (FREIRE, 1987, p. 31).

¹⁹⁴ No original: “With the development of the nervous system, with learning and memory, the rigour of heredity is relaxed. In the genetic programme underlying the characteristics of a fairly complex organism, there is a closed part that can only be expressed in a fixed way and another open part that allows the individual a certain freedom of response. On one hand, the programme rigidly prescribes structures, functions and attributes; on the other, it merely determines potentials, norms, frameworks. Here it commands; there it permits. As what is acquired increases in importance, the behavior of the individual changes. [...] In man, the number of possible responses become so high that one can speak of the ‘free will’ so dear to philosophers. But flexibility has its limits. Even when the programme gives the organism only an ability, that of learning, for instance, it imposes restrictions on what can be learnt, on when learning is to take place and under what conditions. The genetic programme of man gives him an aptitude for language. It gives him the power of learning, understanding and speaking any language. But man must still be in a favourable environment at a certain stage of his development in order to fulfil this potential. After a certain age, deprived of speech, of care and of maternal affection for too long, a child will never learn to speak [...]” (tradução nossa).

É nesse contexto de autoemancipação da pessoa oprimida que Freire apresenta sua proposta de pedagogia, a qual define como

[...] aquela que tem que ser forjada *com* ele e não *para* ele, enquanto homens ou povos, na luta incessante da recuperação de sua humanidade. Pedagogia que faça da opressão e de suas causas objeto de reflexão dos oprimidos, de que resultará o seu engajamento necessário na luta por sua libertação, em que esta pedagogia se fará e refará (FREIRE, 1987, p. 32, grifo do autor).

Inolvidável a semelhança com a acepção emancipatória da educação proposta e evidenciada nos diplomas normativos internacionais, de modo que a educação é, ao mesmo tempo, fim e meio. É um direito humano fundamental e um instrumento para a concretização de todos os demais direitos humanos fundamentais. Também perceptível o alinhamento da concepção defendida por Freire com a da ação humana apresentada por Arendt, segundo a qual “os homens, embora tenham de morrer, não *nasceram* para morrer, mas para iniciar algo novo.” (ARENDR, 2019, p. 194, grifo do autor).

Em uma relação de emprego mais horizontalizada, concebida na perspectiva comunitário-pessoal e inspirada pela acepção jurídica do princípio da fraternidade, torna-se possível falar de deveres recíprocos de ajuda mútua de proteção e lealdade. Ao patrão, nesse caso, pode ser atribuído um dever de proteção ampliado para zelar pelos interesses da pessoa empregada em relação à educação laboral. O anseio por um processo educativo que lhe permita crescer profissionalmente, bem como ampliar as suas possibilidades de exercício da plena cidadania em sociedade pode ser legitimamente fundado na acepção do “neocomunitarismo fraterno” da relação de emprego. A comunidade empresarial, dessa maneira, revela-se como importante espaço de reconhecimento mútuo e colaboração social.

É na contínua ação de reconhecimento (de si mesmo e do outro), que os seres humanos galgam os degraus da escada da concretização de sua própria humanidade. E isso não lhes é dado por outrem (da mesma forma que a dignidade que lhes é inerente), porém, construído no nível individual e coletivo, em esforço solidário, verdadeiramente fraterno de constante humanização, alcançando a verdadeira vocação histórica do ser humano: “ser mais”.

Freire, então, afirma que existem duas teorias de ação antagônicas no processo educativo: a dialógica (revolucionário-libertadora) e antidialógica (opressora) (FREIRE, 1987, p. 135). A ação antidialógica possui as seguintes características: a conquista, a divisão para manter a opressão, a manipulação e a invasão cultural. Dita ação tem a necessidade permanente de conquistar o outro. Age sempre na intenção de dominar, subjugar o interlocutor de todas as formas, “das mais duras às mais sutis. Das mais repressivas às mais adocicadas, como o paternalismo”. A ação conquistadora do ser humano equivale a “reificar” o outro. (FREIRE,

1987, p. 135). Reificar significa: fazer do outro coisa, desumanizar-lhe, não reconhecer a dignidade inerente à sua condição humana. Desconhecer-lhe como semelhante, portanto.

A ação antidialógica, para se perpetuar, precisa de certas condições ou instrumentos. O mais comum é a falsa aproximação que os opressores fazem com os oprimidos que, ao invés de ser verdadeira “comunicação”, manifesta-se através de “comunicados” ou “pelos ‘depósitos’ dos mitos indispensáveis à manutenção do *status quo*.” (FREIRE, 1987, p. 135-136).

Freire lista com clareza solar os mitos a que se refere. Reproduzem-se aqui, por irretocáveis, as palavras do autor:

O mito, por exemplo, de que a ordem opressora é uma ordem de liberdade. De que todos são livres para trabalhar onde queiram. Se não lhes agrada o patrão, podem então deixá-lo e procurar outro emprego. O mito de que esta “ordem” respeita os direitos da pessoa humana e que, portanto, é digna de todo apreço. O mito de que todos, bastando não serem preguiçosos, podem chegar a ser empresários – mais ainda, o mito de que o homem que vende, pelas ruas, gritando: “doce de banana e goiaba” é um empresário tal qual o dono de uma grande fábrica. O mito do direito de todos à educação, quando o número de brasileiros que chegam às escolas primárias do país e o dos que nelas conseguem permanecer é chocantemente irrisório. O mito da igualdade de classe, quando o “sabe com quem está falando?” é ainda uma pergunta dos nossos dias. O mito do heroísmo das classes opressoras, como mantenedoras da ordem que encarna a “civilização ocidental e cristã”, que elas defendem da “barbárie materialista”. O mito de sua caridade, de sua generosidade, quando o fazem, enquanto classe, é assistencialismo, que se desdobra no mito da falsa ajuda que, no plano das nações, mereceu segura advertência de João XXIII. O mito de que as elites dominadoras, “no reconhecimento dos seus deveres”, são as promotoras do povo, devendo este, num gesto de gratidão, aceitar a sua palavra e conformar-se com ela. O mito de que a rebelião do povo é um pecado contra Deus. O mito da propriedade privada, como fundamento do desenvolvimento da pessoa humana, desde, porém, que pessoas humanas sejam apenas os opressores. O mito da operosidade dos opressores e o da preguiça e desonestidade dos oprimidos. O mito da inferioridade “ontológica” destes o da superioridade daqueles (FREIRE, 1987, p. 137).

Outra característica inerente à ação antidialógica e opressora, segundo Freire, é a divisão das massas oprimidas. “Daí que toda ação que possa, mesmo incipientemente, proporcionar às classes oprimidas o despertar para que se unam é imediatamente freada pelos opressores através de métodos, inclusive, fisicamente violentos” (FREIRE, 1987, p. 138). A ação antidialógica almeja, incessantemente, isolar e aprofundar as cisões entre os oprimidos, na desesperada busca de manter-se no poder. Uma das formas utilizadas é, conforme denomina o autor, o “focalismo” que significa a desconsideração do todo, e a concentração de esforços em partes do todo, mas não no todo em si, como “se fossem as partes que promovem o todo e não este que, promovido, promove as partes” (FREIRE, 1987, p. 139).

A manipulação também assume papel relevante na ação antidialógica, permitindo à classe opressora a manutenção de sua condição privilegiada. É através da manipulação que se consegue um tipo “inautêntico” de organização, como medida de evitar a verdadeira organização dos oprimidos. O populismo é uma faceta dessa manipulação. “A manipulação, na

teoria da ação antidialógica, tal como a conquista a que serve, tem de anestesiar as massas populares para que não pensem” (FREIRE, 1987, p. 145-148).

A última das características da ação antidialógica é a invasão cultural que consiste em uma atitude “indiscutivelmente alienante”, que serve à conquista, desrespeita as “potencialidades do ser a que condiciona”, e se define como “a penetração que fazem os invasores no contexto cultural dos invadidos, impondo a estes a sua visão do mundo, enquanto lhes freiam a criatividade, ao inibirem a sua expansão” (FREIRE, 1987, p. 149).

Assim como nas demais modalidades da ação antidialógica, os invasores são os atores do processo e os invadidos, seus objetos. Desta forma, os invadidos “têm a ilusão de que atuam, na atuação de seus invasores”. Dita invasão tem dupla face: por um lado é a dominação em si, por outro, é tática de dominação (FREIRE, 1987, p. 150). A invasão cultural se desenvolve em todos os ambientes de formação. Inicia-se desde o lar, passa pela escola e consolida-se até à universidade. As pessoas “deformam-se” nesse processo invasivo, e, como resultado disso, ou “se acomodam numa demissão total do seu querer, alienados à autoridade e aos mitos de que lança mão esta autoridade para formá-las ou poderão vir a assumir formas de ação destrutiva” (FREIRE, 1987, p. 152).

Dita deformação manifesta-se, também, na ação dos profissionais que, ao oferecerem seus préstimos, desconsideram a quem servem em sua identidade e individualidade. Assim fazendo, não exercitam o tão necessário reconhecimento – que lhes foi igualmente negado durante o processo formativo. Reproduzem, deste modo, a marca da invasão cultural, reputando por absurda “a afirmação de que indispensável ouvir o povo para a organização do conteúdo programático da ação educativa. É que, para eles, ‘a ignorância absoluta’ do povo não lhe permite outra coisa senão receber os seus ensinamentos” (FREIRE, 1987, p. 153). Desta maneira, repete-se o mesmo padrão invasivo, destrutivo, opressor e violento de formação. A proposta freireana vai noutra direção para romper com a repetição do padrão de deformação e opressão, bem como para construir uma nova realidade de liberdade e emancipação.

A ação dialógica de Freire, como oposição à ação antidialógica, apresenta as características da “co-laboração”, da união, da organização e da síntese cultural. Na ação antidialógica ocorre uma “coisificação” do sujeito invadido, conquistado. A ação dialógica, por sua vez, opera um encontro dos sujeitos “para a transformação do mundo em co-laboração” (FREIRE, 1987, p. 165).

Afirma Freire que o resultado da ação antidialógica é a transformação do conquistado em mero “isto”, em desconsideração do seu “eu”, ao passo que o resultado da aplicação da ação dialógica, é o reconhecimento do outro e a sua conseqüente consideração. Afirma Freire:

O *eu* dialógico, pelo contrário, sabe que é exatamente o *tu* que o constitui. Sabe também que, constituído por um *tu* – um *não-eu* –, esse *tu* que o constitui, por sua vez, como *eu*, ao ter no seu *eu* um *tu*. Desta forma, o *eu* e o *tu* passam a ser, na dialética destas relações constitutivas, dois *tu* que se fazem dois *eu*.

Não há, portanto, na teoria dialógica da ação, um sujeito que domina pela conquista e um objeto dominado. Em lugar disto, há sujeitos que se encontram para a *pronúncia* do mundo, para a sua transformação (FREIRE, 1987, p. 165-166, grifo do autor).

A “co-laboração” é baseada, sempre, na comunicação. Fundamenta-se no diálogo, portanto. É que na teoria da ação dialógica não há espaço para a conquista ou a dominação, mas, tão somente, para a verdadeira adesão. Adesão para a libertação. A adesão verdadeira significa a “coincidência livre de opções”, e só se verifica quando há “intercomunicação entre os homens, mediatizados pela realidade”. As pessoas, portanto, em exercício do diálogo, problematizam a realidade – em análise crítica desta – constroem as próprias alternativas para a libertação, conjuntamente, “co-laborando” (trabalhando juntas), sem que alguém lhes desvele a realidade, mas sendo todos “sujeitos no ato de desvelar” (FREIRE, 1987, p. 166-167).

Vê-se, portanto, que repousa na própria pessoa, ou nas pessoas como entidade coletiva, a potencialidade de analisar criticamente a sua realidade, de definir conjuntamente os rumos e ações, e de, finalmente, promover a transformação que entenderem necessária.

A segunda característica da ação dialógica é a união para a libertação, como oposição à prática opressora de dividir para conquistar. Contudo, para Freire, a união para a libertação enfrenta alguns obstáculos tais como: a práxis libertadora não conta com os instrumentos de poder, ela está submetida a tais instrumentos; a adesão dividida do *eu* do oprimido à causa do opressor; o desconhecimento do “porquê” e do “como” de tal aderência (FREIRE, 1987, p. 171-173). A união para a libertação, contudo, não pode acontecer apenas externamente às pessoas, como mera “sloganização”, sob pena de configurar-se em “justaposição de indivíduos, que dá à sua ação um caráter puramente mecanicista” (FREIRE, 1987, p. 173).

Como terceira característica da ação dialógico-libertadora, afirma Freire a organização. A organização configura-se como desdobramento natural da unidade que se consubstancia na interação entre a liderança e as massas, como reconhecimento de que o “esforço de libertação é uma tarefa comum a ambas.” (FREIRE, 1987, p. 175). A necessidade de organização, neste sentido, não pode ser entendida como licença para manipulação das massas pela própria liderança revolucionária. Para Freire, o “objetivo da organização, que é libertador, é negado pela ‘coisificação’ das massas populares, se a liderança revolucionária as manipula. ‘Coisificadas’ já estão elas pela opressão” (FREIRE, 1987, p. 177).

A quarta, e última, característica da ação dialógica, é a ação cultural que “é sempre uma forma sistematizada e deliberada de ação que incide sobre a estrutura social, ora no sentido de

mantê-la como está ou mais ou menos como está, ora no sentido de transformá-la” (FREIRE, 1987, p. 178). A ação cultural, portanto, ou está a “serviço da dominação – consciente ou inconscientemente por parte de seus agentes – ou está a serviço da libertação” das pessoas (FREIRE, 1987, p. 178-179).

A síntese cultural é a antítese própria da invasão cultural. Esta última vem de fora, é mediatizada por atores externos à realidade e tem por objetivo incidir sobre os espectadores e a realidade, para manter as coisas como estão. A primeira, por sua vez, mesmo que os atores venham de fora, de “outro mundo”, desde o primeiro momento integram-se às pessoas e as reconhecem como sujeitos ativos no processo de síntese que fará enfrentamento às circunstâncias que se opõem à mudança. Assim, a ação de síntese cultural, “como ação histórica, se apresenta como instrumento de superação da própria cultura alienada e alienante” (FREIRE, 1987, p. 180).

É assim que:

Em lugar de esquemas prescritos, liderança e povo, identificados, criam juntos as pautas para a sua ação. Uma e outro, na síntese, de certa forma renascem num saber e numa ação novos, que não são apenas o saber e a ação da liderança, mas dela e do povo. Saber da cultura alienada que, implicando a ação transformadora, dará lugar à cultura que se desaliena (FREIRE, 1987, p. 181).

A síntese cultural, deste modo, não significa a negação das diferenças existentes entre as várias visões, mas sim a integração delas. O que a síntese cultural nega é a invasão de uma visão pela outra. O que afirma, por fim, é o “indiscutível subsídio que uma dá à outra” (FREIRE, 1987, p. 181).

Conclui Freire a sua análise por apresentar exemplo concreto do que significa a dita síntese entre a liderança e a massa. Diz o autor que, em determinado momento histórico, a classe trabalhadora apresenta demanda que não ultrapassa a reivindicação salarial. Neste caso, diz o autor, “a liderança pode cometer dois erros. Restringir sua ação ao estímulo exclusivo desta reivindicação, ou sobrepor-se a esta aspiração, propondo algo que está mais além dela”. No primeiro caso a liderança estaria cometendo “adaptação ou docilidade à aspiração popular”. No segundo, “desrespeitando a aspiração do povo, cairia na invasão cultural” (FREIRE, 1987, p. 182). A solução, portanto, é a síntese cultural que problematiza a realidade, na busca de construir uma ação dialógica que permita ao povo perceber que a simples reivindicação salarial não é a solução. A saída é, na verdade, tornar-se verdadeiro proprietário do seu trabalho, sob pena de perpetuar-se a “escravidão” a que se equipara a circunstância de real “compra e venda de trabalho” (FREIRE, 1987, p. 183). Isso ocorrerá quando for reconhecido e concretizado o disposto no art. I, “a”, da Declaração de Filadélfia: “o trabalho não é mercadoria” (OIT, 1944).

Desta forma, a promoção da educação no contexto da relação laboral deve partir da realidade concreta dos indivíduos, bem como valorizar as experiências pessoais e profissionais individuais e coletivas, de maneira a possibilitar o fortalecimento da identidade e ampliar as condições de reconhecimento mútuo dos sujeitos. A educação que ocorre no trabalho não deve, portanto, limitar-se a educar para o trabalho apenas. Revela-se, desta forma, importante ressignificar a tradicional percepção de relação de emprego na qual estão em permanente, e, irreconciliável, disputa de forças, empregador e pessoas empregadas. Através do reconhecimento dos elementos preconizados pela aceção comunitário-pessoal do contrato de trabalho, torna-se possível vislumbrar uma outra realidade na qual as relações horizontalizadas e marcadas por deveres mútuos de proteção e lealdade pavimentam o caminho para o “neocomunitarismo fraterno”. A educação laboral, concebida como processo emancipatório da pessoa, pode desempenhar importante função para o pleno exercício da cidadania.

Um(a) empregado(a) mais consciente de sua condição e papel sociais, bem como engajado(a) em um processo coletivo de emancipação, poderá contribuir qualitativamente para a construção de uma sociedade mais solidária, ao mesmo tempo em que promove valorização do trabalho, e, por conseguinte, incremento na produtividade. Os efeitos positivos de uma tal educação não estão restritos à esfera pessoal, portanto. Afirma-se que estendem suas benesses ao empregador, bem como à sociedade como um todo.

4.1.2 A contribuição de Dermeval Saviani

Saviani (2012, p. 3), no que tange à relação entre educação e marginalidade, descreve a existência de dois grupos de teorias educacionais: o primeiro, o qual entende a educação como instrumento de equalização social, e; o segundo, para quem a educação é um instrumento de discriminação, sendo, portanto, verdadeiro fator de marginalização. Dita dualidade se deve à explicação dada por cada grupo para a questão da marginalidade social.

Para o primeiro grupo, a sociedade é “essencialmente harmoniosa, tendendo à integração de seus membros”, sendo a marginalidade um desvio a ser corrigido através de uma educação tendente a “conformação da sociedade evitando a sua desagregação e, mais do que isso, garantindo a construção de uma sociedade mais igualitária”. O segundo grupo, por sua vez, enxerga a sociedade como profundamente marcada por uma divisão de “classes antagônicas que se relacionam à base da força”, cujas condições se manifestam na vida material, de modo que a marginalidade é um fenômeno “inerente à própria estrutura da sociedade”, e a educação, por seu turno, configura-se verdadeiro instrumento de dominação, segregação e

marginalização “já que sua forma específica de reproduzir a marginalidade social é a produção da marginalidade cultural, e, especificamente, escolar” (SAVIANI, 2012, p. 4-5).

Nesse contexto, Saviani divide as teorias sobre a educação em tradicional “não-críticas” e novas “crítico-reprodutivistas”. A teoria tradicional “não-crítica” surge, para o autor, em meados do Séc. XIX, cuja marcante influência burguesa determinava a compreensão da ignorância (entendida como a ausência de esclarecimento) era a causa da ausência de liberdade e, mediante o esclarecimento, seria possível “transformar os súditos em cidadãos, isto é, em indivíduos livres porque esclarecidos”, e a realização dessa tarefa só seria possível mediante o ensino. A escola seria, então, o instrumento para “converter os súditos em cidadãos”. A falta de esclarecimento é que determinava a condição de marginalizado nessa nova sociedade (SAVIANI, 2012, p. 5-6).

Contudo, relata o autor, dito projeto de ampliação da cidadania não conseguiu alcançar o seu máximo desiderato, pois, a escola organizou-se como uma “agência centrada no professor, o qual transmite, segundo uma gradação lógica, o acervo cultural aos alunos. A estes cabe assimilar os conhecimentos que lhe são transmitidos” (SAVIANI, 2012, p. 6). O resultado desse modelo tradicional foi uma grande frustração, pois nem todos conseguiam acesso, e, mesmo os que conseguiam, nem sempre alcançavam bons resultados. Outro fator determinante para o insucesso do modelo tradicional foi o fato de que “nem todos os bem-sucedidos se ajustavam ao tipo de sociedade que se queria consolidar” (SAVIANI, 2012, p. 6).

As críticas ao modelo de pedagogia tradicional criaram o espaço fértil para o surgimento da nova pedagogia que, embora mantivesse a “crença no poder da escola e em sua função de equalização social”, era capaz de entender que o problema estava na inadequação do modelo tradicional, e ficou conhecida como “escolanovismo”. Essa nova acepção apregoava que a marginalização não significava, necessariamente, a ausência de conhecimento, mas sim, a rejeição social. Para a referida teoria, a integração social do indivíduo se dava “não quando é ilustrado, mas quando se sente aceito pelo grupo e, por meio dele, pela sociedade em seu conjunto” (SAVIANI, 2012, p. 7).

O principal elemento caracterizador dessa nova visão era a preocupação com as pessoas que apresentavam alguma “anormalidade” seja ela “biológica” ou “psíquica”. A pedagogia passou, então, a advogar “um tratamento diferencial” a partir da constatação da existência de “diferenças individuais” entre as pessoas, dado que “os homens são essencialmente diferentes; não se repetem; cada indivíduo é único”. Referida teoria deslocou o eixo da questão pedagógica “do intelecto para o sentimento; do aspecto lógico para o psicológico, dos conteúdos cognitivos para os métodos ou processos pedagógicos” e, por conseguinte, “do professor para o aluno”,

sendo possível, portanto, resumi-la da seguinte forma: “o importante não é aprender, mas aprender a aprender” (SAVIANI, 2012, p. 8-9).

Entretanto, dito movimento não foi capaz de atingir os ideais a que se propunha, causando o rebaixamento “do nível do ensino destinado às camadas populares” e, em contrapartida, “aprimorou a qualidade do ensino destinado às elites”. Como decorrência da assimilação dos ideais escolanovistas pelos professores da rede oficial, sem, contudo, a readequação da estrutura, dito fenômeno agiu como “mecanismo de recomposição da hegemonia da classe dominante” (SAVIANI, 2012, p.10).

Como resultado do insucesso do movimento escolanovista surgiu, na primeira metade do Séc. XX, o movimento da pedagogia tecnicista, o qual partia do pressuposto “da neutralidade científica e inspirada nos princípios de racionalidade, eficiência e produtividade”, bem como defendia “a reordenação do processo educativo de maneira a torná-lo objetivo e operacional”. Tal concepção estava organizada de modo a “minimizar as interferências subjetivas que pudessem pôr em risco sua eficiência”, cujo resultado foi a “especialização de funções” e a “padronização dos sistemas de ensino a partir de esquemas de planejamento previamente formulados”. Nesse contexto, a “organização racional dos meios” passou a ser o elemento principal da pedagogia tecnicista, relegando professor e aluno a uma “posição secundária” (SAVIANI, 2012, p. 11-12).

A teorias crítico-reprodutivistas, por sua vez, entendem que a “função própria da educação consiste na reprodução da sociedade em que ela se insere”, subdividindo-se em três correntes: a) teoria do sistema de ensino como violência simbólica; b) teoria da escola como aparelho ideológico de Estado; c) teoria da escola dualista (SAVIANI, 2012, p. 15-16).

A teoria que considera o sistema de ensino como violência simbólica se desenvolve com base em axiomas deduzidos de princípios universais para enunciados analíticos de consequências particulares. Desta forma, cada grupo de proposições se inicia por um enunciado universal e termina em uma aplicação particular, que almeja preservar a sua validade universal mediante a utilização da expressão “grupo ou classe”. Dita teoria pode ser assim sumarizada: pressupõe-se a existência de um axioma fundamental de presença de violência simbólica no sistema de ensino, consubstanciado nas proposições intermediárias de ação, da autoridade e do trabalho pedagógicos. Ocorre, então, em uma sociedade estruturada sobre um sistema de relações de força material entre grupos ou classes, uma organização social e relacional “cujo papel é reforçar, por dissimulação, as relações de força material”. Assim, dá-se um reforço da violência material pela sua conversão ao plano simbólico, neste caso, o sistema de ensino (SAVIANI, 2012, p. 17-18).

A principal crítica trazida por Saviani à dita teoria é que ela prega a impossibilidade de superação da marginalidade, não por ser uma ilusão, mas sim por ser uma dissimulação que cumpre “eficazmente a sua função de marginalização. Todos os esforços, ainda que oriundos dos grupos ou classes dominados, reverterem sempre no reforço dos interesses dominantes [...]” (SAVIANI, 2012, p. 20). Desta forma, é fato que “à luz da teoria da violência simbólica, a classe dominante exerce um poder de tal modo absoluto que se torna inviável qualquer reação por parte da classe dominada. A luta de classes resulta, pois, impossível” (SAVIANI, 2012, p. 20-21).

A teoria da escola como aparelho ideológico do Estado, por seu turno, prega que a “escola constitui o instrumento mais acabado de reprodução das relações de produção de tipo capitalista. Para isso, toma para si todas as crianças de todas as classes sociais e inculca-lhes durante anos a fio de audiência obrigatória ‘saberes práticos’ envolvidos na ideologia dominante” (SAVIANI, 2012, p. 22). Neste sentido, grande parte das pessoas cumpre a escolaridade básica e é aproveitada no processo produtivo. Uma parcela da população consegue avançar na escolarização, mas não alcança êxito na conclusão, e, passa a integrar os quadros médios. A menor parcela, por sua vez, alcança o ponto máximo de escolaridade e consegue ocupar as posições de “agentes de exploração”. Assim, a teoria que reconhece a escola como aparelho ideológico do Estado afirma que esta, ao invés de “instrumento de equalização social, constitui um mecanismo construído pela burguesia para garantir e perpetuar seus interesses” (SAVIANI, 2012, p. 23).

Para a denominada teoria da escola dualista, segundo Saviani, a “escola em que pese a aparência unitária e unificadora” é, na verdade, bipartida em duas “grandes redes, as quais correspondem à divisão da sociedade capitalista em duas classes fundamentais: a burguesia e o proletariado” (SAVIANI, 2012, p. 24). A escola seria, desta forma, dividida em duas redes: a secundária-superior e a primário-profissional. Ditas redes compõem o aparelho escolar ideológico do Estado capitalista, o qual contribui para a reprodução das relações capitalistas em proveito da classe dominante. É essa mesma divisão “em classes antagonistas” que explica a existência de apenas duas redes escolares, seus mecanismos e suas causas e efeitos (SAVIANI, 2012, p. 25).

Nesse contexto, a escola desempenha um papel não apenas de reforçar e legitimar a marginalização social, mas também serve para impedir “o desenvolvimento da ideologia do proletariado e a luta revolucionária” dado que é organizada pela burguesia “como um aparelho separado da produção” (SAVIANI, 2012, p. 27). Por conseguinte, a escola “qualifica o trabalho intelectual e desqualifica o trabalho manual, sujeitando o proletariado à ideologia burguesa sob

um disfarce pequeno-burguês” (SAVIANI, 2012, p. 27). Torna-se, portanto, ao mesmo tempo um fator de marginalização “relativamente à cultura burguesa assim como em relação à cultura proletária” (SAVIANI, 2012, p. 27). Marginaliza em relação à cultura burguesa ao sedimentar na massa de operários que tem acesso apenas à rede primário-profissional, os “subprodutos da própria cultura burguesa” e, em relação à cultura proletária, ao “recalcá-la, forçando os operários a representarem sua condição nas categorias da ideologia burguesa” (SAVIANI, 2012, p. 27).

Após listar as teorias descritas acima, Saviani pergunta-se sobre a possibilidade de articular-se a escola com os interesses dos dominados, de forma que esta seja “como um instrumento capaz de contribuir para a superação do problema da marginalidade?” (SAVIANI, 2012, p. 30). Para Saviani, a resposta é positiva para afirmar a possibilidade de uma teoria crítica nesse sentido, desde que tal teoria consiga superar o “poder ilusório (que caracteriza as teorias não-críticas) como a impotência (decorrente das teorias crítico-reprodutivistas), colocando nas mãos dos educadores uma arma de luta capaz de permitir-lhes um o exercício de um poder real, ainda que limitado” (SAVIANI, 2012, p. 30).

Afirma o autor:

Do ponto de vista prático, trata-se de retomar vigorosamente a luta contra a seletividade, a discriminação e o rebaixamento do ensino das camadas populares. Lutar contra a marginalidade por meio da escola, significa engajar-se no esforço para garantir aos trabalhadores um ensino da melhor qualidade possível nas condições históricas atuais. O papel de uma teoria crítica da educação é dar substância concreta a essa bandeira de luta de modo a evitar que ela seja apropriada e articulada com os interesses dominantes (SAVIANI, 2012, p. 31).

Ao apresentar a sua proposta de uma teoria pedagógica verdadeiramente crítica, Saviani ressalta que esta deve estar alinhada com os interesses populares que, inevitavelmente, valorizam a escola. Tal teoria não estará alheia ao que ocorre no interior desta, empenhar-se-á para o seu bom funcionamento, bem como evidenciar-se-á o seu interesse por métodos de ensino eficazes. Tais métodos, afirma Saviani, serão do tipo que “estimularão a atividade e iniciativa dos alunos, sem abrir mão, porém, da iniciativa do professor; favorecerão o diálogo dos alunos entre si e com o professor, mas sem deixar de valorizar o diálogo com a cultura acumulada historicamente” (SAVIANI, 2012, p. 69).

A partir daí, Saviani apresenta os cinco passos necessários para um método que “mantém continuamente presente a vinculação entre educação e sociedade” (SAVIANI, 2012, p. 70). O primeiro passo é partir não da preparação dos alunos (iniciativa do professor e pedagogia tradicional) e nem da atividade (iniciativa dos alunos e pedagogia nova), mas sim de uma “prática social” que é comum a ambos, docentes e discentes. Assim fazendo, permite-se a

quem ensina e a quem aprende, “posicionar-se diferentemente enquanto agentes sociais diferenciados” (SAVIANI, 2012, p. 70).

O passo seguinte consiste não na “apresentação de novos conhecimentos por parte do professor (pedagogia tradicional)” e nem o “problema como um obstáculo que interrompe a atividade dos alunos (pedagogia nova)”, mas sim a “problematização” da prática social, que consiste em “detectar que questões precisam ser resolvidas” no contexto de docentes e discentes, e, por consequência, “que conhecimento é necessário dominar” (SAVIANI, 2012, p. 71).

O terceiro passo, para Saviani, não deve coincidir com a “assimilação de conteúdos transmitidos pelo professor” (pedagogia tradicional) e nem com a “coleta de dados” (pedagogia nova), mas sim com o “apropriar-se dos instrumentos teóricos e práticos necessários ao equacionamento dos problemas detectados na prática social” (SAVIANI, 2012, p. 71). É uma forma de “instrumentalização”, dado que se consubstancia na “apropriação pelas camadas populares das ferramentas culturais necessárias à luta social que travam diuturnamente para se libertar das condições de exploração em que vivem” (SAVIANI, 2012, p. 71).

Na sequência, apresenta Saviani o quarto passo de seu método, ao qual denomina “catarse”, mas, afirma que não deve ser identificado com a “generalização (pedagogia tradicional)” e nem com a “hipótese (pedagogia nova)” (SAVIANI, 2012, p. 72). Afirma o autor que através da catarse se torna possível expressar, de maneira mais elaborada, a “nova forma da prática social a que se ascendeu”, e conclui, apoiando-se em Gramsci, que “trata-se da efetiva incorporação dos instrumentos culturais, transformados em elementos ativos de transformação social” (SAVIANI, 2012, p. 72).

Por fim, o quinto passo, que é o ponto de chegada do processo educativo, não se identifica com a “aplicação (pedagogia tradicional)” e nem com a “experimentação (pedagogia nova)”, mas sim, com a própria “prática social” (SAVIANI, 2012, p. 72). Para Saviani (2012, p. 72), no ponto de chegada, “ao mesmo tempo em que os alunos ascendem ao nível sintético” que teria o professor no ponto de partida, “reduz-se a precariedade da síntese do professor”, em função de uma nova compreensão agora “mais orgânica”. Com a “elevação dos alunos ao nível do professor” torna-se possível a compreensão da “especificidade da relação pedagógica”, sendo, portanto, esse momento “catártico” o “ponto culminante do processo educativo, já que é aí que se realiza, pela mediação da análise levada à cabo no processo de ensino”, de forma a permitir aos alunos “a capacidade de expressarem uma compreensão da prática em termos tão elaborados quanto era possível ao professor” (SAVIANI, 2012, p. 72).

Há, deste modo, uma verdadeira qualificação da prática social através da aplicação desse método, sendo que ela “é e não é a mesma” ao final do processo. É a mesma por constituir “ao mesmo tempo o suporte e o contexto, o pressuposto e o alvo, o fundamento e a finalidade da prática pedagógica” (SAVIANI, 2012, p. 72-73). A educação, portanto, “não transforma de modo direto e imediato e sim de modo indireto e mediato, isto é, agindo sobre os sujeitos da prática” (SAVIANI, 2012, p. 73).

Conclui Saviani por denominar o seu método pedagógico, “na falta de uma expressão mais adequada” de “pedagogia revolucionária”, a qual se presta a “transformar as relações de produção que impedem a construção de uma sociedade igualitária”, bem como pretende colocar a educação “a serviço da referida transformação nas relações de produção” (SAVIANI, 2012, p. 76). Nesta senda, mesmo propondo um método pedagógico “revolucionário”, Saviani não deixa de reconhecer que o exercício pleno de tal prática educativa, nas atuais condições sociais, apenas aponta para uma realidade possível, contudo, ainda não concretamente alcançada. Para tanto, se faz necessária a superação dos antagonismos sociais:

Falei antes em exercício *pleno* da prática educativa como algo só possível num tipo de sociedade que se delineia no horizonte de possibilidades das condições atuais, mas que não chegou ainda a se concretizar. Isso porque a plenitude da educação como, no limite, a plenitude humana está condicionada à superação dos antagonismos sociais. Ser idealista em educação significa justamente agir como se esse tipo de sociedade já fosse realidade. Ser realista, inversamente, significa reconhecê-la como um ideal que precisamos atingir (SAVIANI, 2012, p. 86-87, grifo do autor).

A acepção comunitário-pessoal da relação de emprego, impregnada por um “neocomunitarismo fraterno” pode apresentar-se como uma via de horizontalização das relações ente empregador e pessoas empregadas. Uma dita concepção, fortalecendo os deveres mútuos de proteção e lealdade, segundo os quais os interesses de ambos superam o mero cumprimento das obrigações contratuais, pode estender a sua atuação para o atendimento de outras necessidades básicas, como, por exemplo, a educação promovida no contexto laboral. Uma educação que amplie as possibilidades pessoais das pessoas empregadas, desenvolvida no contexto do trabalho, pode conduzir ao exercício de uma cidadania mais qualificada das pessoas que trabalham.

Saviani refere-se às interações possíveis entre educação e política, ressaltando:

De tudo o que foi dito, conclui-se que a importância política da educação reside na sua função de socialização do conhecimento. É realizando-se na especificidade que lhe é própria que a educação cumpre sua função política. Daí eu ter afirmado que, ao dissolver-se a especificidade da contribuição pedagógica, se anula, em consequência, a sua importância política (SAVIANI, 2012, p. 88).

O autor conclui sua teoria ao afirmar a educação e a política como fenômenos que, apesar de distintos, são inseparáveis. Ambas possuem, em si, dimensões conexas à outra. A explicitação da dimensão educativa da prática política e vice-versa, está condicionada à explicitação de sua especificidade, isto é, cada fenômeno deve ser exercitado sem perder-se a real noção de seu significado primeiro e essencial. A prática política funda-se em uma interação entre antagônicos, e a prática educativa, por sua vez, funda-se em uma relação entre não antagônicos (configura-se como uma hegemonia aliada na persuasão, no consenso). As sociedades de classe são caracterizadas pelo primado da política e, por conseguinte, têm como corolário a repressão e uma relação de dominação. A educação, por seu turno, se aplicada à dimensão política, sem perder sua especificidade pedagógica, pode contribuir para a necessária superação do antagonismo de classes, desde que cumpra sua função política ao realizar-se como prática especificamente pedagógica (SAVIANI, 2012, p. 88-89). Para o autor:

Esta tese afirma a autonomia relativa da educação em face da política como condição mesma da realização de sua contribuição política. Isso é óbvio uma vez que, se a educação for dissolvida na política, já não cabe mais falar prática pedagógica, restando apenas a prática política. Desaparecendo a educação, como falar de sua função política? (SAVIANI, 2012, p. 89).

Percebe-se a inevitável integração entre as práticas pedagógicas e políticas, de tal maneira que é possível perderem-se uma na outra. Por outro lado, impossível negligenciar a importância da educação como instrumento de qualificação da participação política dos cidadãos. Estes, por sua vez, necessitam expor-se ao processo educativo, ao mesmo tempo, como realização e como meio de acesso aos seus direitos humanos fundamentais. Isso é igualmente verdade nos processos educativos laborais. A educação, no contexto das relações de trabalho, para promover a elevação da condição social dos indivíduos, não pode estar restrita à aquisição de habilidades técnico-profissionais. É necessário ampliar o escopo do processo formativo laboral.

Evidencia-se, assim, a relevância da construção de um processo educativo pautado pela conscientização para o exercício efetivo da cidadania, empregando práticas pedagógicas que, ao mesmo tempo, promovam a formação profissional para o mundo do trabalho, bem como ampliem qualitativamente as interações sociais do trabalhador. As práticas pedagógicas não podem, portanto, restringir-se à formação profissional da pessoa, sob pena de configurarem dimensão muito aquém de seu pleno potencial, ou identificarem-se com as práticas políticas que descaracterizam sua natureza inerente. Seu destino, se assim forem, é o completo desaparecimento enquanto práticas pedagógicas.

4.1.3 A contribuição de Acácia Zeneida Kuenzer

A apropriação do saber é essencial à pessoa trabalhadora, tanto para o exercício de suas atividades laborais quanto para a sua plena integração social. Por isso, importa refletir sobre um projeto educacional da força de trabalho “que supere tanto o academicismo baseado no velho princípio educativo clássico quanto a profissionalização estreita” (KUENZER, 1989, p. 21).

É através reflexão crítica sobre as premissas teóricas e organizacionais do projeto educacional, que se torna possível definir um projeto pedagógico viável. Contudo, tal reflexão perpassa, necessariamente, a consideração da “especificidade do estágio de desenvolvimento político e econômico que atravessa e a concepção de sociedade que se pretende” (KUENZER, 1989, p. 22). Desta forma, o processo analítico deve levar em consideração as relações diretas havidas entre escola e trabalho, tomando por base as relações de produção sob pena de, se assim não se fizer, não serem encontradas soluções para a superação da dicotomia entre o “academicismo rançoso e o profissionalismo estreito” na educação da força de trabalho (KUENZER, 1989, p. 22).

O processo educacional tradicional acarreta fragmentação e parcialidade na transmissão e aquisição do saber socialmente produzido na escola, dado que a distribuição das oportunidades de aprendizagem baseia-se no *status* social, bem como na origem de classe da pessoa. A superação da distribuição desigual de oportunidades faz-se indispensável à pessoa trabalhadora “como estratégia de resistência à desqualificação resultante do processo de controle e distribuição desigual do saber, em que se articulam escola, empresa e sociedade” (KUENZER, 1989, p. 22). No ponto, a questão que se põe, portanto, é: como avançar na compreensão das relações entre escola e trabalho, de modo a encontrar uma proposta curricular que seja capaz de superar as fragilidades e fragmentação do ensino?

Kuenzer (1989, p. 22) afirma que as soluções tradicionais de ensino e aprendizagem precisam ser superadas, integrando o trabalho “como princípio organizador” do ensino, de modo a “atender às necessidades da classe trabalhadora na construção de seu processo hegemônico”. Para a autora, a qualidade do ensino deve ser repensada para que se torne possível superar

[...] as soluções até agora apresentadas, as quais, ou têm como eixo a educação geral ou, na perspectiva de se articular com o trabalho, apenas reproduzem a estratégia fabril – a pedagogia da fábrica – que se caracteriza pela distribuição desigual de um saber fragmentado e parcial, limitado à transmissão de modos de fazer, sem a correspondente apropriação dos princípios teóricos e metodológicos que lhes dão suporte (KUENZER, 1989, p. 22).

A resposta à questão apresentada, portanto, consubstancia-se em um projeto educativo que permita à classe trabalhadora, “ao mesmo tempo, participar do processo político e do sistema produtivo, enquanto compreende as relações sociais que determinam seu modo de vida, sua concepção de mundo e sua consciência.” (KUENZER, 1989, p. 22). Para a autora, tal situação só será alcançada quando estabelecer-se uma “proposta de ensino de 2º grau que permita ao aluno trabalhador a apropriação do saber científico-tecnológico e histórico-crítico, de modo a participar do processo produtivo e da vida social e política” (KUENZER, 1989, p. 22).

Conforme Kuenzer (1989, p. 23) o principal obstáculo a superar-se é, de fato, a tradicional divisão social e técnica do trabalho que historicamente atribuiu o conhecimento histórico-crítico à burguesia e aquele técnico-profissional à classe trabalhadora. Contudo, reconhece a autora que essa clássica divisão já foi superada pelo capitalismo moderno, para o qual “o dirigente literato, bom orador, com sólida cultura geral, mas sem o domínio da dimensão instrumental, científico-técnica do trabalho, não tem mais lugar” (KUENZER, 1989, p. 23).
Assevera Kuenzer:

À medida que, na sociedade contemporânea, a ciência se faz técnica e esta se complexifica, ou, as atividades se fazem complexas e a teoria se faz operativa, trabalho e ciência, antes dissociados, voltam a formar uma nova unidade através da mediação do processo produtivo, exigindo uma nova concepção da história e da sociedade que unifique ciência, técnica e cultura. Em decorrência, exige-se um novo princípio educativo para a escola em todos os níveis, que tome o trabalho como um ponto de partida, concebido como atividade teórico-prática, síntese entre ciência, técnica e humanismo histórico (KUENZER, 1989, p. 23).

Continua a autora:

Assim, já não se sustentam propostas pedagógicas que separem as funções intelectuais das funções técnicas; pelo contrário, o que se exige do homem moderno é uma formação que lhe permita captar, compreender e atuar na dinamicidade do real, enquanto sujeito político e produtivo, que, potencialmente dirigente, tenha conhecimento científico e consciência de seus direitos e deveres para dominar a natureza e transformar as relações sociais (KUENZER, 1989, p. 23-24).

Kuenzer (1989, p. 24) afirma a inexistência de segmentação de conhecimentos entre conteúdos gerais (dedicados à compreensão da cultura) e conteúdos especiais (voltados à formação exclusiva para o trabalho) e que, por isso mesmo, qualquer fragmentação na proposta de ensino seria, portanto, um problema não de ordem metodológica, mas sim de ordem política. Isso porque tal escolha dependeria

[...] do tipo de homem que se pretende formar: o que domine apenas “formas de fazer”, e portanto submisso e dependente de especialistas que conceberão o trabalho externamente a ele, rebaixado à condição de mero executor. Ou o que domine os princípios teóricos e metodológicos que explicam suas ações instrumentais, de modo a dominar um trabalho em sua dimensão de totalidade e ao mesmo tempo exercer sua

capacidade criativa (KUENZER, 1989, p. 24).

No que concerne à classe trabalhadora, a escola de 2º grau, portanto, assume a função contraditória de:

[...] formar o cidadão, o homem da *polis*, sujeito e objeto de direitos, que deverá buscar a ampliação de seus espaços de participação cultural, política e econômica, enquanto produtor e consumidor; formar o trabalhador, que exercerá suas funções em um processo produtivo simplificado pelo desenvolvimento científico e tecnológico, em postos de trabalho que lhe permitirão reduzida mobilização de suas energias mentais, principalmente relativas à reflexão e à criatividade (KUENZER, 1988, p. 122).

Como possível solução para o problema, Kuenzer propõe uma reformulação no currículo da escola de 2º grau que pudesse ser, ao mesmo tempo: a) único, do ponto de vista estrutural (não admitindo mais a separação entre escola da cultura e escola do trabalho); politécnico, do ponto de vista do conteúdo (resgatando a relação entre o conhecimento, produção e relações sociais); b) teórico-prático, do ponto de vista do método (reunificando o saber e a produção); c) democrático, do ponto de vista da gestão (superando o autoritarismo e o espontaneísmo), e; d) moderno e atualizado, do ponto de vista das condições físicas (permitindo a apropriação do saber científico, tecnológico e histórico-crítico) (KUENZER, 1989, p. 25).

As análises trazidas por Kuenzer (1988; 1989), longe de terem sido superadas após o transcurso de mais de três décadas de sua publicação, revelam-se tão atuais quanto relevantes. A recente reforma efetivada no ensino médio (anteriormente denominado “2º grau”), levada à cabo pela Lei 13.415/2015, que inseriu o art. 35-A, bem como alterou a redação do art. 36, da Lei 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da educação), tem recebido severas críticas exatamente por segmentar o ensino nos mesmos moldes criticados por Kuenzer (1988; 1989), isto é, promover o ensino de maneira segregada entre a formação para o trabalho e a formação para o exercício da cidadania.

Esquinsani e Cruz Sobrinho (2020, p. 153), para quem a reforma do ensino médio é “um retrocesso mascarado de avanço”, afirmam que a referida reforma educacional esvazia “a escola de um dos seus fundamentais papéis sociais: a formação humana e o lugar da reflexão, da constituição dos valores, da cultura, da política, da cidadania em si mesma”. Em crítica à velocidade com que foi promovida a alteração legislativa e aos supostos interesses a que serviu, apontam os autores que, na verdade, a reforma tem “como desígnio principal retomar um projeto neoliberal de educação mercantilista do ensino médio voltada para a formação de mão-de-obra barata para o mercado de trabalho” (ESQUINSANI; CRUZ SOBRINHO, 2020, p. 154).

Mônica Ribeiro da Silva (2018, p. 11-13) ao comentar o resultado da reforma do ensino médio, bem como o impacto desta na formulação de uma Base Curricular Comum Nacional – BNCC, aduz que o resultado ignorou a dimensão histórico-cultural da formação humana. Dita reforma privilegia o caráter instrumental das proposições, bem como faz surgir um processo formativo que se interessa pela “adaptação dos indivíduos em sacrifício da diferenciação e da autonomia”. Dito projeto tem como finalidade “última a administração da formação” efetivamente sujeita ao controle, bem como “se guia exclusivamente por interesses externos aos indivíduos e subordina-se a interesses definidos pela lógica mercantil”, pelo que se conclui que tal processo educativo “adquire o *status* de semiformação” (SILVA, 2018, p. 13).

Em semelhante análise, Gonçalves e Deitos (2020, p. 15-16) identificam a presença “do discurso neoliberal” nas recentes reformas educacionais, em especial na formulação da “reforma proposta pela BNCC” que, portanto, reflete “a conservação e reprodução de uma sociedade desigual, pautada nos interesses das classes dominantes”. A proposta de competências consolidada na BNCC, afirmam os autores, expressa “o posicionamento teórico e ideológico de uma educação que busca na motivação, na resiliência e na inteligência socioemocional uma aprendizagem que visa manter o *status quo* da cultura liberal-conservadora”, perpetuando, por conseguinte, “o funcionamento ininterrupto do modo de produção capitalista, bem como a dinâmica reprodutiva em razão dos poderosos fatores psicossociais e ideológicos de manutenção da ordem social existente” (GONÇALVES; DEITOS, 2020, p. 16).

Desse modo, faz-se necessário implementar uma proposta de educação laboral que, ao invés de perpetuar o *status quo*, promova a emancipação da pessoa empregada. A educação, nesse viés, deve realizar-se no trabalho, porém, não exclusivamente para o trabalho, como verdadeira expressão de uma relação de emprego comunitário-pessoal e fraterna.

4.2 UMA PROPOSTA PARA A EDUCAÇÃO LABORAL EMANCIPATÓRIA DA PESSOA EMPREGADA

Como visto, o processo educacional da pessoa empregada pode ser representado tanto em uma perspectiva puramente tecnicista da mera instrução profissional (limitada, reducionista, segmentada) quanto em um formato de cidadania (ampliada, diversa, integradora). Neste último formato, tem vocação para assumir feições mais condizentes com a emancipação social, pessoal e coletiva das pessoas em uma relação de emprego. Seja qual for o formato escolhido, a educação só pode ser efetivamente desenvolvida no contexto da coletividade. É na interação

humana que se realiza a educação. Segundo Kant, (1999, p. 15), “o homem não pode se tornar um verdadeiro homem senão pela educação. Ele é aquilo que a educação faz dele. Note-se que ele só pode receber tal educação de outros homens, os quais a receberam igualmente de outros”.

Dessa maneira, o processo educacional se desenvolve nas relações humanas em geral. O elemento “comunidade” apresenta-se imprescindível para o aprendizado socialmente relevante. Contudo, por vezes, dito processo é concebido com uma finalidade específica. Almeja-se determinado resultado, de forma que a educação passa a ser “*raciocinada*, se ela deve desenvolver a natureza humana de tal modo que esta possa conseguir o seu destino” (KANT, 1999, p. 21, grifo do autor). Há uma razão aplicada à construção de qualquer projeto educacional. A razão pode ser tanto o amplo desenvolvimento da pessoa, quanto o mero aprimoramento de certas técnicas. Pode-se ensinar uma língua estrangeira, bem como a correta maneira de medir a saturação de partículas de poeira no ar presente no ambiente de trabalho. A educação pode ser, portanto, o meio adequado para o alcance de determinado objetivo.

O trabalho humano, semelhantemente, pode acarretar situações de exploração, frustração e sofrimento, bem como tornar-se instrumento de valorização do ser humano. O trabalho tem vocação para ser fonte de satisfação da pessoa que o desenvolve. Os indivíduos em geral sentem necessidade de obter satisfação nas atividades que realizam. O trabalho, como atividade humana tendente à satisfação, portanto, é entendido como um direito humano. Para Hegel:

Que alguma concepção minha possa ser desenvolvida em ato e existência, é meu desejo sincero: desejo afirmar minha personalidade em conexão com ela: desejo estar satisfeito com a sua execução. Se eu devo me esforçar em função de qualquer objeto, ele deve de uma forma ou de outra ser *meu* objeto. Na realização deste ou daquele desígnio devo ao mesmo tempo encontrar a *minha* satisfação; embora o propósito para o qual me esforço inclua uma complicação de resultados, muitos dos quais não possuam interesse para mim. Este é o direito absoluto de existência pessoal - encontrar-se satisfeito em sua atividade e trabalho. Se os homens querem se interessar por alguma coisa, eles devem (por assim dizer) ter parte de sua existência envolvida nisso; a sua individualidade deve ser gratificada por sua realização (HEGEL, 2001, p. 36, grifo do autor).¹⁹⁵

Via de regra, o trabalho humano é desenvolvido em contextos de interação social, da mesma maneira que ocorre com a educação. O trabalho e a educação, portanto, podem servir à valorização da pessoa nos mais diversos aspectos da personalidade. Esta última, por sua vez, se

¹⁹⁵ No original: “That some conception of mine should be developed into act and existence, is my earnest desire: I wish to assert my personality in connection with it: I wish to be satisfied by its execution. If I am to exert myself for any object, it must in some way or other be *my* object. In the accomplishment of such or such designs I must at the same time find *my* satisfaction; although the purpose for which I exert myself includes a complication of results, many of which have no interest for me. This is the absolute right of personal existence — to find *itself* satisfied in its activity and labor. If men are to interest themselves for anything, they must (so to speak) have part of their existence involved in it; find their individuality gratified by its attainment” (tradução nossa).

realizada de forma parcial e com o único objetivo de satisfazer as necessidades de fornecimento de mão-de-obra qualificada, não se presta à emancipação da pessoa empregada, mas, tão somente, à sua alienação. O trabalho, por seu turno, se não for organizado em respeito ao indivíduo na sua integralidade, consubstancia-se em instrumentalização e coisificação deste. Assim, tanto pela força da educação quanto pelo desenvolvimento do trabalho, o ser humano pode desenvolver-se amplamente ou, por outro lado, padecer de estagnação e alienação social.

As interações e intersecções entre educação e trabalho são evidentes, bem como a relevância de ambos para o desenvolvimento da pessoa humana. Ao se planejar uma educação relacionada com o trabalho, bem como que esteja orientada exclusivamente à formação profissional, não se está considerando o indivíduo em toda a sua potencialidade de pessoa humana. Forma-se para o exercício do trabalho apenas, desconsiderando-se a importância de educar para a plena cidadania. A pessoa empregada, nesse caso, não é reconhecida em sua integralidade, pois seguirá fracionada entre “engrenagem” da máquina de produção e “cidadã” em sociedade.

À educação, portanto, reconhece-se o potencial para engrandecer a pessoa que trabalha, bem como permitir o seu livre desenvolvimento e efetiva integração social. A educação laboral pode, neste sentido, revelar-se como um verdadeiro instrumento para o alcance das mais altas aspirações humanas, fazendo com que as pessoas alcancem a plenitude de sua vocação para “ser mais”, como disse Freire (1987, p. 30). A educação possibilita, ainda, que os indivíduos transformem suas relações, tanto com o próprio trabalho quanto com os demais indivíduos em sociedade. Para tanto, é necessário que um dito projeto educacional da pessoa trabalhadora não esteja limitado à aquisição de habilidades e competências profissionais, mas sim, viabilize simultaneamente o desenvolvimento profissional e social dos indivíduos.

É no contexto de uma relação de emprego mais horizontal, cuja natureza comunitário-pessoal amplia o escopo das obrigações laborais para além daquelas estritamente contratuais, que se torna possível a realização da educação laboral na perspectiva comunitária. A comunidade empresarial, à luz do “neocomunitarismo fraterno”, pode revelar-se como um espaço de crescimento pessoal, profissional e social para todas as pessoas que nele trabalham.

O objetivo do projeto educacional da pessoa empregada, portanto, deve tomar por base o desenvolvimento do pleno potencial humano, tanto em relação às habilidades profissionais quanto aquelas necessárias para a vida em sociedade. Deve ser um projeto voltado para a pessoa em sua integralidade. Isso deve ser assim para que, ao reconhecer-se no empregador uma parcela de responsabilidade pela educação no contexto da relação de emprego, este não imponha um conteúdo exclusivamente profissionalizante – instrumentalizador da pessoa,

portanto. Tal comportamento poderia decorrer da afirmação de que se está dedicando seus recursos, que, então, os objetivos sejam predominantemente os seus.

Kant (1999, p. 23) apresentou questionamento a respeito da responsabilidade pela educação: seria esta atribuída aos príncipes ou aos particulares? Segundo a reflexão do autor, os príncipes não procuram o bem do mundo, mas, tão somente, o bem do próprio Estado. Os poderosos, dessa forma, quando “prestam auxílio à educação com dinheiro, reservam-se o direito de estabelecer o plano que lhes convém. O mesmo diz-se de tudo aquilo que diz respeito à cultura do espírito humano e ao incremento dos conhecimentos humanos” (KANT, 1999, p. 24). Nas relações de trabalho, a desigualdade material, e, por conseguinte, econômica, não deve conduzir à prevalência dos interesses patronais para a construção de um projeto educacional laboral, como até agora tem ocorrido.

A pessoa humana, na condição de trabalhadora e cidadã, sujeito do processo educativo, deve ter seus interesses também considerados. Os interesses aqui referidos não são, exclusivamente, os individuais. Faz-se menção aos interesses do ser humano, da coletividade socialmente organizada. Tudo isso com o fito de viabilizar às pessoas “cuidar do desenvolvimento da humanidade, e fazer com que ela se torne não somente mais hábil, mas ainda mais moral e, por último – coisa muito mais difícil –, empenhar-se em conduzir a posteridade a um grau mais elevado do que elas atingiram” (KANT, 1999, p. 25).

Kant assim descreveu a educação necessária para o ser humano:

A pedagogia, ou doutrina da educação, se divide em *física* e *prática*. A educação *física* é aquela que o homem tem em comum com os animais, ou seja, os cuidados com a vida corporal. A educação *prática* ou *moral* (chama-se *prático* tudo o que se refere à liberdade) é aquela que diz respeito à construção (cultura) do homem, para que possa viver como um ser livre. Esta última é a educação que tem em vista a personalidade, educação de um ser livre, o qual pode bastar-se a si mesmo, constituir-se membro da sociedade e ter por si mesmo um valor intrínseco (KANT, 1999, p. 34-35, grifo do autor).

A educação da pessoa empregada, propõe-se, deve permitir também o livre desenvolvimento do indivíduo, mediante a consideração das suas necessidades educacionais pessoais, bem como as sociais e coletivas. Só assim, afirma-se, alcançar-se-á a realização plena do valor intrínseco de cada ser humano.

Dessa maneira, a educação da pessoa em uma relação de emprego precisa: a) viabilizar à pessoa a conscientização sobre sua condição social; b) estimular o mútuo reconhecimento entre os indivíduos; c) facilitar a aquisição e atualização de conhecimentos necessários à profissão, especialmente concernentes às evoluções tecnológicas; d) contextualizar socialmente a profissão e sua relevância; e) articular os conhecimentos e a vivência profissionais com a inserção social das pessoas; e) delinear os conceitos básicos de cidadania e suas intersecções

com o mundo do trabalho, e; f) fomentar uma cultura dos direitos humanos tanto no meio ambiente laboral quanto no social.

Em sentido semelhante, vejam-se as palavras de Kant:

O homem precisa da formação *escolástica*, ou da instrução, para estar habilitado a conseguir todos os seus fins. Essa formação lhe dá um valor em relação a si mesmo, como um indivíduo. A formação da *prudência*, porém, o prepara para tornar-se um cidadão, uma vez que lhe confere um valor público. Desse modo ele aprende tanto a tirar partido da sociedade civil para os seus fins como a conformar-se à sociedade. Finalmente, a formação *moral* lhe dá um valor que diz respeito à inteira espécie humana (KANT, 1999, p. 35, grifo do autor).

Há que se reconhecer, contudo, o aspecto utópico da proposta aqui delineada. Os currículos educacionais das entidades de ensino, em especial as da iniciativa privada, voltam-se à máxima efetividade na formação de profissionais. Dedicam-se o máximo possível da carga horária às disciplinas e conteúdos “úteis” à profissão, ao passo que se relega à formação humanista um percentual mínimo determinado pela legislação. A acirrada competição pelos postos de trabalho, compele as pessoas candidatas à busca da máxima especialização profissional possível, dentro das limitações da disponibilidade de tempo e recursos financeiros. Promover uma reforma do sistema educacional por completo, transformando integralmente a formação das pessoas empregadas é, evidentemente, tarefa hercúlea, à qual não se destina a presente pesquisa.

Almeja-se aqui, refletir sobre o conteúdo e as finalidades da educação da pessoa no contexto laboral, bem como discernir qual a responsabilidade patronal a este respeito. Nesse sentido, reconhece-se que a fragmentação do processo educacional entre formação profissional e geral para a cidadania, não responde ao pleito por emancipação social, pessoal e coletiva dos indivíduos. Um dito processo não atende à demanda do direito humano fundamental social à educação, portanto.

Por outro lado, é imperativo reconhecer a força formativa do trabalho sobre a pessoa, isto é, a potencialidade existente no fenômeno social trabalho humano para influenciar a construção da identidade do indivíduo. Além de influenciar a identidade individual, o trabalho tem o condão de situar a pessoa no contexto social. Forma, portanto, a imagem pessoal e social. Como afirma Hegel, o trabalho “é desejo refreado, um desvanecer contido, ou seja, o trabalho forma” (HEGEL, 1992, p. 132).

Hegel enfatiza a força formativa do trabalho, e, por consequência, da educação interligada com o trabalho, para a construção da identidade e da consciência de si mesmo. Afirma o autor que “no formar, o ser-para-si se torna para ele como o seu próprio, e assim chega à consciência de ser ele mesmo em si e para si” (HEGEL, 1992, p. 133).

A satisfação pessoal que pode, ou não, ser obtida através do trabalho, também influi na consciência de si e do mundo ao redor. A educação e o trabalho, conjuntamente, operam poderosamente na construção da identidade do indivíduo, em relação a si mesmo e à sociedade. Para Hegel, é “precisamente no trabalho, onde parecia ser apenas um sentido alheio, a consciência, mediante esse reencontrar-se de si por si mesma, vem-a-ser sentido próprio” (HEGEL, 1992, p. 133)

Um dito processo educacional laboral poderá funcionar como mediação positiva entre a pessoa e a realidade circundante, emancipando-a socialmente, desde que intencionalmente projetado para isso, pois:

[...] a vida individual, a vida em sociedade, o trabalho, as formas culturais e as vivências subjetivas podem estar levando não a uma forma mais adequada de existência, da perspectiva humana, mas antes a formas de despersonalização individual e coletiva, ao império da alienação. Sempre é bom não perder de vista que o trabalho pode degradar o homem, a vida social pode oprimi-lo e a cultura pode aliená-lo, ideologizando-o (SEVERINO, 2000, p. 70).

Como consequência, pretende-se apontar um outro caminho possível: a efetiva integração entre a formação para a cidadania e a formação para o trabalho, realizada no contexto da relação laboral. E uma relação de trabalho pautada pelo “neocomunitarismo fraterno” é o espaço adequado para tanto. Desse modo, deve-se pensar a educação no trabalho de maneira que

[...] ela se constitua, em sua efetividade prática, um decidido investimento na consolidação das forças construtivas dessas mediações. É por isso que, ao lado do investimento na transmissão aos educandos, dos conhecimentos científicos e técnicos, impõe-se garantir que a educação seja a mediação das relações situacionais, que ela lhes possibilite a apreensão das intrincadas redes políticas da realidade social, pois só a partir daí poderão se dar conta também do significado de suas atividades técnicas e culturais. Por outro lado, cabe ainda à educação, no plano da intencionalidade da consciência, desvendar os mascaramentos ideológicos de sua própria atividade, evitando assim que se instaure como mera força de reprodução social e se torne força de transformação da sociedade, contribuindo para extirpar do tecido desta todos os focos da alienação (SEVERINO, 2000, p. 70).

Busca-se, dessa maneira, a reunião entre cidadão(ã) e trabalhador(a) na mesma pessoa educanda, cujo processo formativo permeia todas as relações sociais, inclusive as laborais. O atual contexto do direito, registre-se, já reconhece essa necessidade ao impor o respeito (a eficácia) dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho. Isso ocorre com vistas à proteção e promoção da dignidade humana da pessoa que trabalha. Falta, afirma-se, o processo educacional laboral perfazer o mesmo caminho.

Postos os fundamentos teórico-filosóficos para uma educação laboral intencionalmente orientada para a emancipação social do indivíduo, bem como reconhecendo-se que a educação do trabalhador é, também, realizada no contexto das relações laborais, tem-se que ao

empregador cabe uma parcela de responsabilidade pela sua promoção. Far-se-á, nos próximos tópicos, uma reflexão sobre os fundamentos jurídicos de um dito dever patronal, iniciando-se por discussão sobre o papel da dignidade da pessoa humana nesse sentido.

4.3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

À luz da lição de Goldschmidt (2009, p. 34), a dignidade humana apresenta duas dimensões: a) coletiva, a qual diferencia o ser humano das demais criaturas vivas, e; b) individual, capaz de distinguir o indivíduo dentre os outros seres humanos. A compreensão dessa dupla dimensão da dignidade humana revela-se útil para a apreciação da evolução dos direitos fundamentais, tanto individuais quanto sociais.

A dignidade humana, na dimensão coletiva, singulariza o ser humano dentre os demais seres da natureza. Reconhece-lhe, portanto, a condição exclusiva de ser pessoa, o que, para Kant, decorre do exercício da razão sob leis morais livremente escolhidas:

Pessoa é este sujeito, cujas acções são susceptíveis de imputação. A personalidade moral não é, assim, outra coisa senão a liberdade de um ser racional sob leis morais (enquanto que a personalidade psicológica é a mera capa cívica de se tornar consciente da sua própria identidade nos diferentes estádios da sua existência), de onde se depreende que uma pessoa não está submetida a outras leis senão às que a si mesma se dá (seja isoladamente ou, pelo menos, em conjunto com outros) (KANT, 2017, p. 33).

Em sentido contrário, para Kant, uma coisa “é algo que não é susceptível de imputação. Todo objecto do livre arbítrio, desprovido de liberdade, denomina-se, portanto, coisa (*res corporalis*)” (KANT, 2017, p. 33). É partindo da distinção entre coisa e pessoa, esta última dotada de razão e liberdade, que Kant formula o seu imperativo categórico, conceito fundamental para a noção contemporânea de dignidade da pessoa humana: “*Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio*” (KANT, 2007, p. 69, grifo do autor).

Goldschmidt (2009, p. 32) entende que o imperativo categórico de Kant é “uma máxima de conduta, dedutível da racionalidade pura do homem, que idealisticamente deve conduzir sua acção no plano individual e no plano social de suas relações intersubjetivas”. Dessa forma, é a vontade humana, livre e racionalmente exercitada, que deve comandar o comportamento dos indivíduos em sociedade, de forma que não se deve “nunca praticar uma acção senão em acordo com uma máxima que se saiba poder ser uma lei universal, quer dizer só de tal maneira que *a*

vontade pela sua máxima se possa considerar a si mesma ao mesmo tempo como legisladora universal” (KANT, 2007, p. 76, grifo do autor).

Portanto, a dignidade humana, coletivamente considerada, impede a instrumentalização do indivíduo, seja por ele próprio, seja por outras pessoas. Assim, o imperativo categórico de Kant se apresenta como medida de todas as ações humanas, tomando-se em consideração o ser humano como fim último. Dita compreensão implica deveres para consigo, bem como para com as outras pessoas.

No que concerne a um dever necessário para consigo mesma, aquela que tira a própria vida, cometendo suicídio com o intuito de dar um fim ao sofrimento, serve-se de uma pessoa (ela própria) como um simples meio para conservar uma situação suportável enquanto assim for. Dita ação desrespeita a noção do ser humano como fim, tornando-o coisa (KANT, 2007, p. 69-70).

Já no tocante ao dever necessário, ou estrito, para com outras pessoas, aquele que faz promessa mentirosa a outrem, serve-se deste último como simples meio, pois, de outro modo não alcançaria seu intento. Dessa maneira, “aquele que eu quero utilizar para os meus intuitos por meio de uma tal promessa não pode de modo algum concordar com a minha maneira de proceder ao seu respeito, não pode, portanto, conter em si mesmo o fim desta acção” (KANT, 2007, p. 70).

Para Kant (2007, p. 71, grifo do autor) há, também, um dever contingente para consigo mesmo, segundo o qual, “não basta que a acção não esteja em contradição com a humanidade na nossa pessoa como fim em si, é preciso que *concorde com ela*”. Nesse sentido, o comportamento das pessoas, para reconhecer a dignidade, necessita não apenas abster-se de violá-la, mas sim, de algum modo, evidenciá-la, promovê-la. Desse modo, “descurar essas disposições poderia em verdade subsistir com a *conservação* da humanidade como fim em si, mas não com a *promoção* deste fim” (KANT, 2007, p. 71, grifo do autor).

Existe, ainda, um dever meritório para com as outras pessoas, sobre o qual, afirma Kant:

[...] o fim natural que todos os homens têm é a sua própria felicidade. Ora, é verdade que a humanidade poderia subsistir se ninguém contribuísse para a felicidade dos outros, contanto que também não lhes subtraísse nada intencionalmente; mas se cada qual se esforçasse por contribuir na medida de suas forças para os fins dos seus semelhantes, isso seria apenas uma concordância negativa e não positiva com a *humanidade como fim em si mesma*. Pois que se um sujeito é um fim em si mesmo, os seus fins têm de ser quanto possível *os meus*, para aquela ideia poder exercer em mim *toda* a sua eficácia (KANT, 2007, p. 71, grifo do autor).

Percebe-se, no ponto, que o imperativo prático de Immanuel Kant demanda comportamentos que reconheçam a dignidade inerente à pessoa humana (concordância negativa) ao mesmo tempo em que a promovam (concordância positiva). Em outras palavras,

há plena eficácia da dignidade humana em dita ação que considere os fins dos outros, tanto quanto o possível, como os fins próprios do agente.

Nesse sentido, fala-se da dignidade na dimensão individual, a qual permite singularizar o indivíduo dentre os demais, reconhecendo-lhe seu valor no contexto da sociedade. Cada pessoa é vista como fim em si mesma, e, desse modo, merece a atenção e consideração dos demais indivíduos da coletividade. Seus fins e interesses são, também, atrelados aos da comunidade, na medida em que não integralmente colidentes ou antagônicos. Uma atuação individualista, a qual não reconhece nem promove os interesses dos outros, porém, empenha-se única e exclusivamente na satisfação dos próprios desejos, não alcança a plena eficácia da dignidade da pessoa humana.

Para Kant, dita eficácia da dignidade humana ocorre em uma dimensão relacional, isto é, nas interações sociais reguladas pelo livre exercício da razão, mediante o reconhecimento do indivíduo como fim em si mesmo. A sujeição do agente ao imperativo categórico é, portanto, resultado inevitável da racionalidade humana livremente exercida. Afirma Kant:

A necessidade prática de agir segundo este princípio, isto é, o dever, não assenta em sentimentos, impulsos e inclinações, mas sim somente na relação dos seres racionais entre si, relação essa em que a vontade de um ser racional tem de ser considerada sempre e simultaneamente como *legisladora*, porque de outra forma não podia pensar-se como *fim em si mesmo*. A razão relaciona pois cada máxima da vontade concebida como legisladora universal com todas as outras vontades e com todas as ações para conosco mesmos, e isto não em virtude de qualquer outro móbil prático ou de qualquer vantagem futura, mas em virtude da ideia da *dignidade* de um ser racional que não obedece a outra lei senão àquela que simultaneamente dá (KANT, 2007, p. 71, grifo do autor).

Dessa maneira, a vinculação dos indivíduos ao imperativo categórico é resultado da dignidade ínsita ao próprio agente, bem como do reconhecimento desse mesmo valor nas demais pessoas com as quais se relaciona. Todos ostentam, necessariamente, a mesma condição, e, em função disso, têm um dever de proteger e promover mutuamente essa dignidade.

É nesse sentido que Kant afirma: “No reino dos fins tudo tem ou um **preço** ou uma **dignidade**. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não admite equivalente, então tem ela dignidade” (KANT, 2007, p. 71, grifo do autor).

Falar de dignidade da pessoa, portanto, implica reconhecê-la como condição intrínseca ao indivíduo membro do gênero humano, e, por isso mesmo, identificada em todas as pessoas da raça humana. Tal condição não é atribuída, concedida ou retirada, pois, inerente que é, identifica-se com a pessoa. Ao direito cabe reconhecer, e, por conseguinte, promover e proteger dito valor.

A filosofia moral de Immanuel Kant deitou as bases para a construção de um conceito jurídico de dignidade da pessoa humana. Como visto, é a razão livremente exercitada que conduz ao reconhecimento do valor intrínseco de cada pessoa. Dito valor leva à noção de que ao ser humano não se pode atribuir um preço, pois, é insubstituível. A realização da dignidade se dá tanto em relação às ações do próprio indivíduo para si mesmo, quanto ao comportamento direcionado às demais pessoas. A dignidade, portanto, para ser realizada em plenitude, demanda mútuo reconhecimento entre os indivíduos.

A contemporânea acepção jurídica da dignidade da pessoa humana, em maior ou menor grau, acolhe os postulados kantianos, bem como tem na liberdade – entendida como autonomia – seu principal fundamento. A autonomia individual que impede a coisificação ou a instrumentalização de um ser humano por outro, ou pelo Estado. A dignidade da pessoa humana como conceito jurídico, em primeira análise, funciona como um anteparo contra ações injustas de exploração ou sujeição do ser humano. Por outro lado, a dignidade não se resume à função de liberdade negativa, porém, abarca outras esferas da vida em sociedade para realizar-se plenamente. Vejam-se alguns conceitos de dignidade cunhados pela doutrina jurídica.

Goldschmidt, assim conceitua dignidade da pessoa humana:

[...] entende-se por dignidade a capacidade racional que a pessoa humana possui de perceber o contexto em que se insere e, diante dele, tomar decisões essenciais sobre a sua própria existência, fator este que o torna singular e, ao mesmo tempo, igual aos seus semelhantes, por ser credor e devedor do mesmo tratamento e respeito (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 55).

Para Canotilho, o princípio material subjacente à dignidade da pessoa humana é a autonomia individual. Desse modo, define dignidade como o “*princípio antrópico* que acolhe a ideia pré-moderna e moderna da *dignitas-hominis* (Pico della Mirandola) ou seja, do indivíduo conformador de si próprio e da sua vida segundo o próprio projecto espiritual (*plastes et factor*)” (CANOTILHO, 2012, p. 225, grifo do autor).

A dignidade da pessoa humana, para Sarlet, é:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2011, p. 73, grifo do autor).

A dignidade humana, de acordo com Maihofer, é um fato que se relaciona com

[...] aquela certeza de existência que nos sustenta e representa, no saber da indubitável

fundamental indisponibilidad do nosso eu para os outros, a razão existencial da minha *personalidade*, bem como ao mesmo tempo, constitui a razão existencial da minha *solidariedade*, na crença evidente na *disposición fundamental dos outros para virem em meu auxílio*. Esta confiança em uma básica *pertença do meu eu*, e a igualmente básica *ajuda dos outros*, tornam-se radicais [...] (MAIHOFER, 2008, p. 11, grifo do autor).¹⁹⁶

Segundo Nipperdey, a realização da dignidade depende da garantia da autonomia dos indivíduos:

No ordenamento jurídico a dignidade é então realizada, quando ela assegura à pessoa uma esfera, na qual ela pode atuar como ser independente e moralmente autorresponsável, na qual ela nem é submetida a pretensão de poder de uma outra pessoa, nem é transformada em mero meio de uma finalidade comunitária, mas é pessoa autorresponsável livre. Por isso, a liberdade é o bem extremo que justiça laica pode atribuir à pessoa. [...] (NIPPERDEY, 2012a, p. 52).

Já para Steinmetz, a dignidade da pessoa humana, entendida no plano da interpretação constitucional, opera para ordenar ou proibir determinadas condutas:

[...] pode-se dizer que o princípio da dignidade da pessoa ordena: (i) o respeito à pessoa como ser autônomo, livre e valioso em si mesmo; (ii) o reconhecimento de cada pessoa, independentemente das particularidades (traços ou características) e vicissitudes pessoais e sociais, como ser singular, único e irrepetível; (iii) o reconhecimento de cada pessoa como uma manifestação concreta da humanidade; (iv) a criação de condições, oportunidades e instrumentos para o livre desenvolvimento da pessoa. Em contrapartida, o princípio constitucional da dignidade da pessoa proíbe: (i) a “coisificação” ou a “objetificação” da pessoa; (ii) a “funcionalização” (política, social, econômica, religiosa, científica, técnica) da pessoa; (iii) a privação, da pessoa, de condições e de meios para uma sobrevivência livre, autônoma e decente; (iv) humilhações ou vexações da pessoa; (v) a submissão da pessoa a uma posição servil; (vi) a eliminação total da vontade e da possibilidade de livre escolha da pessoa (STEINMETZ, 2004, p. 116).

Adotada em uma concepção minimalista, a dignidade humana, para Barroso, revela três dimensões:

[...] Para levar a bom termo esse propósito, deve-se aceitar uma noção de dignidade humana aberta, plástica e plural. *Grosso modo*, está é minha concepção minimalista: a dignidade humana identifica (1) o valor intrínseco de todos os seres humanos, assim como (2) a autonomia de cada indivíduo, (3) limitada por algumas restrições legítimas impostas a ela em nome de valores sociais ou interesses estatais (valor comunitário) (BARROSO, 2013, p. 437, grifo do autor).

Sarmiento, por seu turno, identifica cinco componentes extraídos do princípio da dignidade da pessoa humana:

Dessa compreensão, emergem, *prima facie*, os seguintes componentes do princípio da dignidade da pessoa humana: o *valor intrínseco da pessoa*, que veda a sua instrumentalização em proveito dos interesses de terceiros ou de metas coletivas; a

¹⁹⁶ No original: “[...] esa certidumbre de existencia que nos sirve de sustento y representa, en el saber indudable de la *fundamental indisponibilidad de nuestro yo para los demás*, la razón existencial de mi *personalidad*, como también, a la vez, constituye la razón existencial de mi *solidaridad*, en la creencia evidente en la *fundamental disposición de los demás a venir en mi ayuda*. Esta confianza en una básica *pertenencia de mi yo*, y el parejamente básico *socorro de los demás*, devienen radicales [...]” (tradução nossa).

igualdade, que implica a rejeição das hierarquias sociais e culturais e impõe que se busque a sua superação concreta; a *autonomia*, tanto na sua dimensão privada, ligada à autodeterminação individual, como na pública, relacionada à democracia; o *mínimo existencial*, que envolve a garantia das condições materiais indispensáveis para a vida digna; e o *reconhecimento*, que se conecta com o respeito à identidade individual e coletiva das pessoas nas instituições, práticas sociais e relações intersubjetivas (SARMENTO, 2016, p. 92, grifo do autor).

Ao analisarem-se os conceitos acima postos, percebem-se alguns elementos comuns, os quais pretendem qualificar a dignidade da pessoa humana na sua acepção jurídica, a saber: a) valor intrínseco do ser humano; b) autonomia ou liberdade; e, c) perspectiva social, comunitária ou relacional. O valor intrínseco depõe a favor da condição singular do ser humano dentre os seres vivos. A autonomia projeta-se para a esfera do livre exercício da personalidade humana, e para o impedimento da sujeição de uma pessoa à outra, seja esta última física ou jurídica. Já a perspectiva social, comunitária ou relacional, por sua vez, aponta para a necessidade da realização da dignidade nas relações sociais intersubjetivas, bem como para a importância do mútuo reconhecimento, com vistas ao alcance da sua máxima potencialidade.

Registre-se, contudo, que a autonomia preconizada pela dignidade da pessoa humana não deve ser entendida apenas em sua vertente individual, fazendo-se necessário, porém, para sua correta compreensão, concebê-la também em sua acepção coletiva, de maneira a permitir ao indivíduo participação ativa na construção do conjunto de direitos e liberdades (SARLET, 2009, p. 24).

Sarlet (2011, p. 64), rememorando a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 sobre a dimensão relacional da dignidade da pessoa humana, afirma:

[...] não há como descartar uma necessária dimensão comunitária (social) desta mesma dignidade de cada pessoa e de todas as pessoas, justamente por serem todos iguais em dignidade e direitos (na iluminada fórmula da Declaração Universal de 1948) e pela circunstância de nesta condição viverem em determinada comunidade ou grupo [...] (SARLET, 2011, p. 64).

Dessa forma, a dignidade da pessoa humana opera, também, na emancipação do indivíduo, consagrando-lhe autonomia em relação ao seu próprio destino e integração na sociedade. Kant (2007, p. 78) afirma que a autonomia “é pois o fundamento da dignidade da natureza humana e de toda a natureza racional”. Sarlet (2011, p. 65), por sua vez, assevera a necessidade de enxergar uma acepção instrumental da dignidade, que pode ser

[...] traduzida pela noção de uma igual dignidade de todas as pessoas, fundada na participação ativa de todos na “magistratura moral” coletiva, não restrita, portanto, à ideia de autonomia individual, mas que – pelo contrário – parte do pressuposto da necessidade de promoção das condições de uma contribuição ativa para o reconhecimento e proteção do conjunto de direitos e liberdades indispensáveis ao nosso tempo [...] (SARLET, 2011, p. 65).

Retomando-se a argumentação da filosofia moral, pode-se falar da “felicidade alheia como fim que é simultaneamente dever” (KANT, 2017, p. 303). Kant afirma que a benevolência pode ser ilimitada, pois não exige ação específica. A beneficência, por sua vez, orientada para a felicidade alheia, especialmente se não for resultado do afeto, não tem a mesma sorte (KANT, 2017, p. 303-304). Ressalta o autor (KANT, 2017, p. 304) a importância das relações humanas de solidariedade (mútuo reconhecimento, caso se prefira), de ajuda mútua. A compreensão de beneficência como um dever, conforme o autor, decorre do seguinte:

[...] de que, uma vez que nosso amor por nós mesmos não pode separar-se da necessidade de ser amados também por outros (ser ajudados em casos de necessidade), convertemos nós próprios em fins de outros, e, dado que esta máxima não pode obrigar senão pela sua qualificação para se converter em lei universal, por conseguinte, de tornar outros também em fins para nós, a felicidade alheia é um fim que é simultaneamente um dever (KANT, 2017, p. 304).

Kant afirma ser impossível, por extremamente contraditório, proclamar um dever de promover a felicidade alheia mediante o sacrifício da própria, ou das necessidades reais do agente. Por isso, reconhece que “este dever é apenas um dever lato; tem margem para fazer mais ou menos, sem que possam assinalar-se com precisão os seus limites. A lei vale só para máximas, não para ações específicas” (KANT, 2017, p. 304). Do exposto, possível extrair um dever moral de esforçar-se para a satisfação da felicidade (necessidades, fins, interesses) alheia, na medida do possível, pois, espera-se do outro o mesmo comportamento. Dito dever decorre do reconhecimento de si próprio e do outro, como fins em si mesmos. Um reconhecimento mútuo, portanto (SARLET, 2009, p. 28). Vê-se a importância da dimensão relacional da dignidade da pessoa humana em operação.

Kant afirma não ser possível, na esfera moral, determinar o conteúdo específico das ações tendentes à promoção da felicidade alheia (KANT, 2017, p. 304). Na esfera do direito, contudo, encontra-se espaço para definição de intensidade, alcance e conteúdo dos comportamentos humanos direcionados à realização da dignidade humana.

Entendida como limite às ações estatais, ou individuais, a dignidade opera sua função defensiva, como anteriormente visto. Contudo, não se esgota aí a sua força. A dignidade atua, também, para determinar comportamentos positivos seja ao Estado seja aos particulares. Neste sentido, seria uma tarefa (prestação), de tal modo que

[...] Como tarefa (prestação), imposta ao Estado, a dignidade da pessoa reclama que este guie as suas ações tanto no sentido de preservar a dignidade existente, quanto objetivando a promoção da dignidade, especialmente criando condições que possibilitem o pleno exercício e fruição da dignidade, sendo portanto dependente (a dignidade) da ordem comunitária, já que é de se perquirir até que ponto é possível ao indivíduo realizar, ele próprio, parcial ou totalmente, suas necessidades existenciais básicas ou se necessita, para tanto, do concurso do Estado ou da comunidade [...] (SARLET, 2009, p. 33).

Desse modo, a dignidade da pessoa humana, entendida como valor intrínseco de todos os indivíduos, a qual se manifesta individual e coletivamente, opera tanto como limite e motivação das ações estatais, quanto como do comportamento dos particulares. No caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 consigna a dignidade humana como fundamento da República, conforme art. 1º, III:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

.....
III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988).

A dignidade humana, portanto, posta como fundamento da República brasileira, tem afirmada a sua primazia, bem como irradia juridicamente seus efeitos para conformar todo o ordenamento jurídico nacional. Pode-se dizer, por conseguinte, que o ser humano está no centro normativo, e é, ao mesmo tempo, fim e objeto do ordenamento jurídico. Dessa forma, afirma-se, têm os

[...] princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive (e especialmente) das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, que igualmente integram (juntamente com os princípios fundamentais) aquilo que se pode – e neste ponto parece haver consenso – denominar de núcleo essencial da nossa Constituição formal e material [...] (SARLET, 2011, p. 75).

Em semelhante raciocínio, disse Canotilho:

[...] a dignidade da pessoa humana como base da República significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do *homo noumenon*, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da república. Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, não é o homem que serve os aparelhos políticos-organizatórios [...] (CANOTILHO, 2012, p. 225, grifo do autor).

Sarmento afirma ser a dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo, fundamento moral (verdadeiro princípio legitimador) e hermenêutico (interpretativo), do Estado e da ordem jurídica, de modo que “eles existem em razão da pessoa humana, e não o contrário” (SARMENTO, 2016, p. 78). Já Barroso (2013, p. 434) afirma a dignidade, na condição de princípio constitucional, como fonte de direitos e parâmetro interpretativo do ordenamento jurídico. Conforme Piovesan (2009, p. 14), a dignidade humana “impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988”. Na visão de Nipperdey (2012a, p. 52), o “fundamento do ordenamento jurídico total, portanto, também do direito privado, é a dignidade da pessoa”.

Em semelhante raciocínio, pode-se afirmar que “sobretudo, merece aplausos a irradiação da dignidade humana em relação a outros princípios, âmbitos e instituições constitucionais, assim como também sobre os direitos fundamentais, a democracia liberal ou o direito penal” (HÄBERLE, 2009, p. 57).

Nesse sentido, se o direito regula as condutas humanas em sociedade, todo o ordenamento jurídico deve ser orientado para a proteção e promoção da pessoa em sua dignidade humana, tanto na esfera das relações estado-indivíduo quanto nas interações intersubjetivas entre os particulares. A pessoa assume preponderância no contexto jurídico-social, e, como sujeito autônomo e livre, deve cooperar em sociedade. Portanto, “a pessoa ao serviço da qual está a República também pode *cooperar* na República, na medida em que a pessoa é alguém que pode assumir a condição de *cidadão*, ou seja, um membro normal e plenamente cooperante ao longo da vida” (CANOTILHO, 2012, p. 225, grifo do autor).

Em semelhante raciocínio, Nipperdey afirma:

[...] No centro do nosso sistema de valores estão a pessoa e os valores, que somente fazem digna de viver a vida e que somente são dignos de pessoas livres. A dignidade da pessoa como valor extremo é o centro da ideia de direito, da força que torna moral o direito (NIPPERDEY, 2012a, p. 52).

O pleno exercício da cidadania, resultante da proteção e promoção da dignidade, perpassa a integração social do indivíduo (membro normal = igualdade), bem como a sua efetiva participação (plenamente cooperante = liberdade/autonomia) em sociedade. Isso se faz necessário para que “a cooperação justa entre cidadãos livres e iguais seja possível” (RAWLS, 2000, p. 46).

A proposta de Rawls para alcançar uma justa cooperação entre cidadãos livres e iguais, demanda a aplicação de dois princípios:

- a. Todas as pessoas têm igual direito a um projeto inteiramente satisfatório de direitos e liberdades básicas iguais para todos, projeto este compatível com todos os demais; e, nesse projeto, as liberdades políticas, e somente estas, deverão ter seu valor equitativo garantido.
- b. As desigualdades sociais e econômicas devem satisfazer dois requisitos: primeiro, devem estar vinculadas a posições e cargos abertos a todos, em condições de igualdade equitativa de oportunidades; e, segundo, devem representar o maior benefício possível aos membros menos privilegiados da sociedade (RAWLS, 2000, p. 47-48).

Vê-se os dois princípios de Rawls, acima delineados, com a tendência de promover a garantia das liberdades políticas, bem como de reconhecer que as desigualdades econômicas devem servir como base para ações específicas em relação aos setores menos favorecidos da sociedade. Contudo, para Rawls (2000, p. 48), “os dois princípios regulam as instituições básicas que realizam esses valores, conferindo-se ao primeiro prioridade sobre o segundo”. Em

que pese a preferência de Rawls pelas liberdades políticas básicas sobre as reivindicações de igualdade, o autor aponta as desigualdades econômicas e sociais como fundamentos relevantes para justificar ações de promoção da igualdade material.

Nesse aspecto, Goldschmidt não destoa, e, reconhecendo a desigualdade presente na sociedade contemporânea, afirma ser:

[...] necessária uma forte e incisiva intervenção do Estado e da sociedade civil nas relações sociais, em especial na relação entre o capital e o trabalho [...], para que, com medidas sociais, políticas e jurídicas, se crie uma rede de proteção e de inclusão dos menos favorecidos, no caso os operários, para que estes tenham sua plena dignidade reconhecida (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 55).

A proteção e promoção da dignidade da pessoa humana pode ser entendida “como critério aferidor da legitimidade substancial de uma determinada ordem jurídico-constitucional, já que diz com os fundamentos e objetivos, em suma, com a razão de ser do próprio poder estatal” (SARLET, 2011, p. 92).

Para os fins do presente trabalho, afirma-se a educação da pessoa trabalhadora como instrumento de promoção de igualdade material, bem como de emancipação e integração social efetivas. Ademais, a educação, como aqui proposta, deve ser concebida como processo contínuo ao longo de toda a vida, o qual, extravasando as paredes das salas de aula formais, realiza-se em todas as áreas da vida humana. Deve, portanto, concretizar-se em todas as relações sociais, e, em especial nas de trabalho, dada a relevância que estas apresentam para a pessoa que depende do trabalho para a existência.

Desse modo, a educação da pessoa trabalhadora, por conseguinte, atua como instrumento de realização da dimensão comunitária da dignidade da pessoa humana, a qual demanda reconhecimento mútuo para a sua plena eficácia. Dita dimensão comunitária da dignidade fundamenta “um desenvolvimento mais reforçado dos deveres e obrigações decorrentes da dignidade (HÄBERLE, 2009, p. 57).

Para Häberle:

Na dignidade humana habita, de antemão, a dimensão comunicativa, social, que pode ganhar realidade tanto na esfera privada quanto na pública. Dignidade humana significa também, mas não somente, o espaço interno do homem. Sua abertura ao social, ao momento da responsabilidade diante de outros homens e da comunidade, pertence a ela do mesmo modo e revela-se tão constituinte como o momento da auto-responsabilidade, no sentido da autodeterminação. As conexões intersubjetivas dos direitos fundamentais individualmente tomados constituem parcela da dignidade humana (HÄBERLE, 2009, p. 91).

Em sentido semelhante, Maurer (2009, p. 142) assegura que a dignidade se evidencia em duas dimensões: a fundamental (como valor intrínseco ao ser humano) e a atuada (dependente das ações para a sua realização). Sendo assim:

[...] o direito deverá permitir e encorajar todas as circunstâncias necessárias à integridade da dignidade fundamental do ser humano em sua dignidade atuada. Manifestando-se a dignidade em atos, é em todos os níveis que o direito poderá intervir, ordenar, a fim de permitir o melhor desenvolvimento possível das relações entre as pessoas. A ética se interessará, todavia, no essencial, pela dignidade atuada, sendo do domínio do direito proteger absolutamente a dignidade fundamental da pessoa humana (MAURER, 2009, p. 143).

Ao empregador, defende-se, cabe parcela de responsabilidade pela promoção da educação das pessoas com as quais mantém vínculo empregatício, como medida de pleno alcance da dignidade humana. Nesse sentido, Goldschmidt assevera:

Tendo isso presente, o que se quer deixar assentado é que o particular (a pessoa individualmente considerada) e a coletividade (a sociedade civil, nas suas múltiplas facetas) também têm o dever (tarefa) de prestar os meios para que o homem viva com dignidade (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 75).

Importa, agora, estudar as razões jurídicas pelas quais o empregador pode ser compelido à promoção da educação da pessoa trabalhadora como decorrência do contrato de trabalho. Entende-se que o empregador exerce função social relevante, bem como que a sua propriedade está afetada pela sociabilidade. Dessa maneira, no próximo tópico, far-se-á análise da afetação social da propriedade e de seu consectário, o contrato.

4.4 A FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DO CONTRATO

A afirmação de um dever patronal de colaboração com a promoção da educação das pessoas que laboram a seu serviço, implica afetação de parcela de seu patrimônio à satisfação das necessidades de terceiros. A imposição de restrição ao livre uso do patrimônio equivale à limitação da autonomia da vontade do particular. No que concerne ao empregador, na condição de ator do setor produtivo, corresponde a uma limitação da liberdade de iniciativa. Para Nipperdey:

Ao lado da dignidade de desenvolvimento, das quais resultam a autonomia privada e a liberdade contratual, é, sobretudo, a garantia da propriedade componente constitutivo do ordenamento jurídico privado. Sem propriedade privada, nenhuma liberdade e nenhum direito privado (NIPPERDEY, 2012a, p. 53).

A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre a proteção à livre iniciativa (art. 1º, IV) e à propriedade privada (arts. 5º, XXII, e 170, II). Embora os princípios constitucionais não sejam, *a priori*, concebidos em perspectiva absoluta, a sua limitação demanda justificação, sob pena de reputar-se inconstitucional. Necessário, portanto, aferir quais critérios podem ser utilizados para uma justificada limitação das prerrogativas individuais mencionadas.

A Constituição Federal de 1988, na condição de regra máxima do ordenamento jurídico nacional, constitui-se de um conjunto de mandamentos e princípios cuja força se irradia por todo o tecido normativo. Sendo conjunto, suas regras e princípios não devem ser interpretados isoladamente, sob pena de inviabilizar-se a sua correta aplicação. Isto é, sua interpretação demanda um olhar sistêmico. Portanto, afirma-se, é no próprio texto constitucional de 1988 que se pode encontrar critérios interpretativos e limitações aos direitos e garantias nele inseridos.

Assim, a proteção à propriedade privada deve ser interpretada à luz da função social a ela atribuída pelos arts. 5º, XXIII¹⁹⁷, e 170, III¹⁹⁸ da Constituição Federal de 1988. Do mesmo modo, a liberdade de iniciativa demanda exercício em conformidade com o valor social atribuído ao trabalho humano, nos moldes dos arts. 1º, IV¹⁹⁹, e 170, *caput*, VIII²⁰⁰, da Carta Magna de 1988. Iniciar-se-á a análise, no que interessa ao objeto da presente pesquisa, pela proteção à propriedade privada e sua inerente função social. Para Nipperdey:

A vinculação do particular à comunidade resulta, sobretudo, do princípio do estado de direito social. Esse princípio é uma das proposições fundamentais apoiadoras do nosso estado e de uma norma jurídica imediatamente obrigatória e vinculativa. Ele dá o critério decisivo para a inserção do particular na comunidade, no fundo, ao ele trazer liberdade e coerção em uma relação de valor compensada. [...] Do princípio do estado social resultam, com isso, limites imediatos à liberdade individual. O particular, particularmente o economicamente mais forte, não deve aproveitar ela por conta do mais fraco e não infringir interesses gerais justificados. Particularmente, são à concentração do poder econômico e ao seu abuso traçados os limites necessários (NIPPERDEY, 2012a, p. 54).

A propriedade privada recebe proteção constitucional, ao ponto de figurar entre os direitos fundamentais elencados no art. 5º, da Constituição Federal de 1988. Pode-se dizer que o direito à propriedade privada é a faculdade individual, atribuída pelo Estado, de dispor livremente, ou de controlar o uso, de bens e recursos conforme interesses e anseios pessoais.

¹⁹⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
 XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;" (BRASIL, 1988).

¹⁹⁸ "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

.....
 III - função social da propriedade;" (BRASIL, 1988).

¹⁹⁹ "Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

.....
 IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;" (BRASIL, 1988).

²⁰⁰ "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

.....
 VIII - busca do pleno emprego;" (BRASIL, 1988).

Neste sentido, o direito à propriedade oferece um certo sentido de segurança social e salvaguarda da independência dos indivíduos proprietários (LAZZARIN, 2020, p. 10).

Dita faculdade autoriza o titular a excluir outros indivíduos ou entidades, e mesmo os poderes públicos, do uso e gozo dos recursos a si atribuídos. Desta forma, resumidamente, o direito à propriedade nada mais é do que a atribuição estatal de soberania (autonomia) ao indivíduo reconhecido como o titular do patrimônio. Contudo, no Brasil, dita autonomia não é absoluta, pois, sofre certa restrição decorrente da função social que lhe é atribuída.

Para Nipperdey:

Também a propriedade é formada pela constituição no sentido de uma ordem fundamental social. Conteúdo e barreiras da propriedade são determinados pelas leis. Vale a proposição fundamental: propriedade obriga. Seu uso deve, simultaneamente, servir ao bem-estar da comunidade (NIPPERDEY, 2012a, p. 54).

Atribui-se à León Duguit uma das primeiras menções à doutrina da função social da propriedade. Para o autor (DUGUIT, 2009, p. 29), não é possível entender-se o ser humano isolado da realidade na qual está inserido, e, desse modo, tal concepção configura-se uma “abstração desvinculada da realidade. O ser humano nasce integrando uma coletividade; vive sempre em sociedade e assim considerado só pode viver em sociedade” (DUGUIT, 2009, p. 29). O direito, portanto, não deve fundamentar-se no ser humano considerado em abstrato, mas sim, no “indivíduo comprometido com os vínculos da solidariedade social” (DUGUIT, 2009, p. 30). Diz o autor: “Não é razoável afirmar que os homens nascem livres e iguais em direito, mas sim que nascem partícipes de uma coletividade e sujeitos, assim, a todas as obrigações que subentendem a manutenção e desenvolvimento da vida coletiva” (DUGUIT, 2009, p. 30).

A vida em comunidade é parte essencial da existência humana. É na coletividade que as pessoas trabalham, aprendem, se desenvolvem e constroem a afetividade. A comunidade empresarial é o espaço para a construção das habilidades profissionais e sociais relativas ao trabalho. As interações sociais no espaço laboral, as de aprendizagem inclusive, não devem ser negligenciadas, como se sua única função fosse a de treinar para o aumento da produtividade. A educação laboral, se orientada para a consolidação dos deveres mútuos decorrentes da aceção comunitário-pessoal da relação de emprego, pode viabilizar a integração e permanência da pessoa ao mundo do trabalho, sem descuidar da aquisição das habilidades sociais necessárias à construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Sarmiento (2004, p. 339) em semelhante raciocínio, afirma:

A construção de uma sociedade solidária, tal como projetada pelo constituinte, pressupõe o abandono do egocentrismo, do individualismo possessivo, e a assunção, por cada um, de responsabilidades sociais em relação à comunidade, e em especial em relação àqueles que se encontrarem numa situação maior de vulnerabilidade.

Dessa maneira, a existência social do ser humano conduz à necessidade de reconhecimento de responsabilidades para além da mera busca e satisfação de interesses individuais. Aos indivíduos, impõe-se a obrigação de agir tomando em consideração os interesses e necessidades da coletividade. Para Duguit (1920, p. 822), essa é uma conclusão decorrente da realidade social. Desta forma, a afirmação da condição social do ser humano conduz à compreensão da existência de um direito social (DUGUIT, 1920, p. 822).

O uso da propriedade privada é, por conseguinte, afetado pelo agir social humano. Babie e Viven-Wilksch (2019, p.5-6) afirmam a existência de um aspecto relacional no direito de propriedade. A faceta relacional da propriedade é o que impede a “tirania do indivíduo sobre a comunidade”. Os autores atribuem ao direito o papel de regular seu exercício sob imperativos morais, bem como em função de um sistema de deveres e obrigações:

[...] A regulação é o meio pelo qual o direito pode mediar as relações estabelecidas pela propriedade privada; para prevenir a tirania do indivíduo sobre a comunidade, as funções sociais subjacentes e relações de propriedade privada *requerem* monitoramento e regulação das escolhas mediante correspondentes deveres, obrigações e imperativos morais. Ao longo do tempo, a regulação preserva a função social do direito à propriedade privada, em qualquer definição, em um contexto de relacionamento, limitando, portanto, os resultados potencialmente nocivos para os outros [...] (BABIE; VIVEN-WILKSCH, 2019, p. 6, grifo do autor).²⁰¹

Duguit (2009, p. 35) define como doutrinas de direito social todas aquelas que partem da sociedade para atingir ao indivíduo. Assim são todas as doutrinas “que consideram a validade de uma norma que se impõe ao homem enquanto ser social, derivando os seus direitos subjetivos das suas obrigações sociais” (DUGUIT, 2009, p. 35). A propriedade privada, portanto, para Duguit, deixa de ser um direito individual e transforma-se em uma função social:

[...] Desta forma, a propriedade está socializando-se, se é possível assim dizer. Isto não significa que torna-se coletiva no sentido da literatura coletivista; porém, significa duas coisas: primeiramente, que a propriedade deixa de ser o direito de um indivíduo para revelar-se como uma função social, e, em segundo lugar, que os casos de afetação das riquezas às comunidades, os quais devem ser legalmente protegidos, aumentam (DUGUIT, 2019, p. 36).²⁰²

²⁰¹ No original: “Regulation is law’s means of mediating the relationships established by private property; to prevent the tyranny of the individual over the community, the underlying social functions and relationships of private property *require* monitoring and regulation of choice by corresponding moral imperatives, duties and obligations. Over time, regulation preserves the social function of a private property right, whatever it might be, within a context of relatedness, thus limiting potentially harmful outcomes for others” (tradução nossa).

²⁰² No original: “[...] Par la même, la propriété se socialise, si je puis ainsi dire. Cela ne signifie pas qu’elle devienne collective au sens des doctrines collectivistes; mais cela signifie deux choses: d’abord que la propriété individuelle cesse d’être un droit de l’individu pour devenir une fonction sociale, et en second lieu que les cas d’affectation de richesse à des collectivités, qui doivent être juridiquement protégés, deviennent de plus en plus nombreux” (tradução nossa).

Neste sentido, é a propriedade, na acepção capitalista, que sofre afetação aos interesses da comunidade. Tanto a propriedade imóvel quanto a móvel, segundo Duguit (2019, p. 38), estão sujeitas à função social. Pergunta-se o autor à qual necessidade econômica serve a instituição jurídica da propriedade:

À qual necessidade econômica, de forma geral, a instituição jurídica da propriedade responde? É muito simples, e está presente em qualquer sociedade: é a necessidade de afetar alguma riqueza aos definidos objetivos individuais ou comunitários, e, como resultado, a necessidade de garantir e proteger socialmente essa afetação (DUGUIT, 2019, p. 38).²⁰³

No que concerne ao empregador, na condição de ator do setor produtivo e titular de propriedade dedicada à produção de riquezas, entende-se, está vinculado ao uso de seus recursos e bens de acordo com a função social da propriedade. Deve, portanto, ter em consideração os interesses e necessidades sociais da coletividade, afetando parcela de seu patrimônio à função social que lhe é inerente.

Para os fins a que se destina a presente pesquisa, a propriedade patronal é afetada pela função social e, portanto, merece proteção, bem como demanda utilização para a promoção do direito à educação da pessoa trabalhadora. A finalidade social que aqui se refere é a construção de uma sociedade justa e solidária. Dita construção perpassa, necessariamente, a ampliação das oportunidades para a aquisição de habilidades, competências e conhecimentos que viabilizem a efetiva inserção social da pessoa trabalhadora, bem como o pleno desenvolvimento de sua personalidade e cidadania.

Dito isto, registre-se, não é apenas o direito à propriedade que assume contornos sociais. No contexto do ordenamento jurídico brasileiro, o contrato, como consectário da propriedade privada, também apresenta uma faceta de sociabilidade. A relação de emprego, como visto, nasce da celebração²⁰⁴ do contrato de trabalho. Dita relação jurídica apresenta características distintas que a impulsionam para além da moldura típica do negócio jurídico civilista. A desigualdade fática, os traços comunitários, a implicação pessoal do empregado, bem como o valor social atribuído ao seu principal objeto – o trabalho humano – fazem com que o contrato laboral seja reconhecido como relação jurídica *sui generis*.

²⁰³ No original: “A quel besoin économique est venue répondre, d’une manière générale, l’institution juridique de la propriété? Il est très simple et apparaît dans toute société: c’est le besoin d’affecter certaines richesses à des buts individuels ou collectifs définis, et par suite le besoin de garantir et de protéger socialement cette affectation” (tradução nossa).

²⁰⁴ Como defendido na seção 2 da presente pesquisa, a relação de emprego nasce da celebração do contrato de trabalho, porém, não pode a sua natureza jurídica ser integralmente explicada sob o viés puramente contratual. Elementos há que permitem o seu entendimento como uma relação jurídica comunitário-pessoal, cujos direitos e deveres suplantam o mero cumprimento das obrigações contratuais pactuadas. Aos contratantes laborais impõe-se, portanto, deveres recíprocos de lealdade e assistência impactados não apenas pela boa-fé objetiva, mas, também, pelo princípio jurídico da fraternidade.

Pode-se acrescentar à análise supra, a compreensão relacional do contrato de trabalho, segundo a qual, em decorrência da prolongada relação entre as partes, seu desenvolvimento não se resume ao estrito cumprimento das obrigações principais (dimensão obrigacional), porém, deixa espaço para a transformação do seu conteúdo (dimensão da promessa) à luz do dinamismo da realidade social.

Ademais, outra questão assume especial relevância para uma completa compreensão do contrato laboral: a sua dimensão social. Ressalte-se que ao direito do trabalho não é estranha a dimensão social. É, na verdade, um de seus principais fundamentos. Já no que concerne ao direito das obrigações, dita funcionalidade social evoluiu apenas recentemente. Nas palavras de Branco:

Não se pode deixar, contudo, de dizer que a ideia de socialidade, que ainda traz alguma perplexidade no âmbito do Direito Privado, é ínsita ao Direito do Trabalho, porque o princípio da solidariedade social rege efetivamente as relações de trabalho. Mais do que isso, os direitos sociais têm o status constitucional de direitos fundamentais, cujos valores a serem alcançados são claros e inspiraram vários direitos que constam da lista constitucional e do conjunto normativo que disciplina as relações de trabalho (BRANCO, 2014, p. 10).

A função social atribuída aos contratos não é, por óbvio, restrita à pactuação laboral. Estende-se por todo o espectro dos negócios jurídicos, de maneira que incide, com maior ou menor intensidade, conforme o conteúdo do contrato ou as condições da partes.

A cristalização positiva da função social²⁰⁵ do contrato é, atualmente, encontrada no art. 421, e seu parágrafo único, do Código Civil brasileiro de 2002. Registre-se que a aplicação do art. 421 ao contrato de trabalho é subsidiária, conforme disposto no § 1º, do art. 8º, da CLT: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho” (BRASIL, 1943). Ademais, como afirma Frazão:

Se antes era o direito civil que podia buscar no direito do trabalho a inspiração para romper com o formalismo e o individualismo, hoje o último também pode se basear

²⁰⁵ Foram promovidas, em anos recentes, uma série de reformas legislativas que, aparentemente, evidenciam uma nova tendência de diminuição da proteção à pessoa e um favorecimento à autonomia da vontade privada. Ditas inovações e/ou alterações normativas indicam uma predileção pelos interesses do capital em detrimento das necessidades da força de trabalho. Citam-se, como exemplos, a Lei 13.467/2017 (denominada reforma trabalhista), e a Lei 13.874/2019 (chamada Lei da Liberdade Econômica), as quais promoveram alterações que fortalecem a autonomia privada e a livre iniciativa, ao mesmo tempo em que pretendem reduzir o espectro protecionista do indivíduo. Para Ferrer e Alves (2018, p. 15) o objetivo das reformas era modernizar as relações de trabalho, porém, em verdade, produziram fragilização das garantias constitucionais laborais. Afirmam os autores (FERRER; ALVES, 2018, p. 17), que a reforma trabalhista promovida em 2017, apresenta inequívocas semelhanças com as propostas apresentadas em 2012, pela Confederação Nacional de Indústrias, em clara deferência aos interesses empresariais. Por outro lado, como se verifica no presente tópico, a Constituição Federal e o Código Civil de 2002 preconizam um princípio geral de função social da propriedade. Ademais, registre-se que, apesar das recentes alterações normativas retrocessivas e conservadoras no âmbito do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao empregado não perdeu seu caráter basilar, em que pese o necessário reconhecimento de um certo nível de mitigação a ele imposto pelas recentes reformas legislativas. Dessa forma, mantém sua validade a argumentação em prol da existência de deveres patronais, decorrentes do contrato de trabalho, cuja finalidade seja a melhoria das condições de vida das pessoas trabalhadoras.

no primeiro para o fortalecimento e mesmo a releitura de diversos dos seus institutos (FRAZÃO, 2013, p. 280).

Portanto, a título de reforço argumentativo em prol da obrigação patronal de promover a educação das pessoas trabalhadoras a seu serviço, realiza-se breve investigação sobre a função social do contrato, nos termos do art. 421, do Código Civil. Veja-se o teor da norma:

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019) (BRASIL, 2019).

O referido dispositivo estabelece uma cláusula geral de função social dos contratos. Neste sentido, afirma-se, mitiga a liberdade contratual, bem como a autonomia privada, mediante imposição do seu exercício em uma perspectiva socialmente funcional. Daí, “é possível dizer, assim, que ao funcionalizar os negócios jurídicos bilaterais, o legislador impôs filtro, que em sentido amplo significa dizer: não basta que o contrato seja bom para os contratantes, ele deve ser bom para a sociedade como um todo” (CAHALI; BIAZI, 2020, p. 117).

Nessa perspectiva social do contrato, “verifica-se no conceito a proteção da pessoa humana e a perspectiva externa dos contratos, isto é, contratos produzem efeitos para a coletividade e, portanto, devem considerar os valores constitucionais, não apenas para garantir o equilíbrio interno na relação, mas também para promover os valores da República” (CAHALI; BIAZI, 2020, p. 117).

No que concerne à importância dos contratos, não apenas para a satisfação das vontades das partes, porém, como verdadeiro instrumento de harmonização social, vejam-se as palavras de Orlando Gomes:

Orienta-se modernamente o Direito das Obrigações no sentido de realizar melhor equilíbrio social, imbuídos seus preceitos, não somente na preocupação moral de impedir a exploração do fraco pelo forte, senão, também, de sobrepor o interesse coletivo, em que se inclui a harmonia social, aos interesses individuais de cunho meramente egoístico (GOMES, 1980, p. 1).

Muito já foi dito sobre o valor do contrato de trabalho para a satisfação das necessidades individuais do trabalhador e do empregador.²⁰⁶ Isto, à luz da função social, denomina-se eficácia interna do contrato. Entende-se que o empregador é devedor dos seus mais dedicados esforços para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores a seu serviço. Afirma-se, também, que

²⁰⁶ Remete-se o leitor à seção 2 da presente pesquisa, para ver sobre o contrato de trabalho na acepção comunitário-pessoal, influenciada pelo princípio da fraternidade, consubstanciando assim um “neocomunitarismo fraterno”, segundo o qual se torna possível enxergar a relação de emprego na comunidade empresarial como meio de emancipação social, pessoal e coletiva das pessoas empregadas.

o contrato de trabalho deve promover o equilíbrio de forças, evitando a opressão de uma parte sobre a outra. No ponto, a livre pactuação entre dois contratantes materialmente desiguais, não reflete verdadeira liberdade, como assevera Nipperdey:

Agora nisso deve ser observado que um tal poder de disposição somente pode ser admissível quando entre as partes existe uma situação de igualdade real e jurídica, de modo que a influência sobre a esfera jurídico-fundamental própria seja também livre. Isso não é o caso, à medida que o particular põe-se defronte do poder privado de grupos, grêmios ou pessoas privadas particulares. Aqui existe somente uma situação de igualdade fictícia que se baseia na falsa ideia, a liberdade de resolução de vontade nas contratações basta para assegurar o particular de limitações não exigíveis de sua liberdade [...] (NIPPERDEY, 2012a, p. 63).

Silvestre (2018, p. 51, grifo do autor) assevera que “*a função social do contrato é a razão da ação de contratar*”. Quer o autor dizer que a funcionalidade social é um comando, um conjunto de prescrições aos contratantes relativas ao exercício de sua autonomia privada (SILVESTRE, 2018, p. 52). Com isso, se alcança a mitigação do “*individualismo egoístico predatório*”, de maneira que “*a solidariedade deve ser internalizada na vontade do sujeito e na forma que exerce sua liberdade de contratar.*” (SILVESTRE, 2018, p. 52, grifo do autor).

No ponto, pretende-se explorar com mais atenção a eficácia externa da função social do contrato de trabalho, isto é, os efeitos que o negócio tem sobre terceiros. Ou seja, sobre a sociedade como um todo. Dessa maneira, mira-se o contrato de trabalho como um negócio jurídico entre particulares, cujos efeitos e valor social estendem-se para além dos contratantes. Para Marques (2018, p. 17), o contrato tem o condão de obrigar *interpartes*, porém, obriga também “em relação à terceiros e/ou a coletividade, pois tem função social”.

O contrato, nesse sentido, além de conjugar internamente os interesses diretos dos contratantes, assume a função de harmonizá-los com as necessidades da coletividade alheia ao negócio jurídico. Por conseguinte, funciona como “ponto de encontro entre o individualismo garantido pelo princípio da liberdade contratual com o da igualdade, entendida como forma de desenvolvimento da inteira coletividade em conjunto” (MARIGHETTO, 2012, p. 158). Com isso, afirma-se que a função social do contrato não tem o condão de retirar a autonomia privada das partes, mas sim, conformar a liberdade negocial para o benefício mais amplo possível (TARTUCE, 2020, p. 882).

Nesse sentido, Branco (2009, p. 269-270) identifica, no Brasil, duas tendências doutrinárias sobre função social, a saber: restritiva e extensiva. Conforme a primeira, a função social do contrato opera apenas como um limite à autonomia privada. Já a segunda, por sua vez, proclama que sua finalidade é a realização da justiça social. Para o autor, uma interpretação extensiva da função social do contrato retira-lhe o aspecto dogmático – isto é, transforma-a em um discurso jurídico-político.

No que concerne aos interesses da coletividade abrangidos pela função social do contrato, afirma-se, aqui, a participação do empregador na promoção da educação da pessoa trabalhadora. Reitere-se, outrossim, não se proclama uma obrigação geral positiva do patrão de concretização do direito fundamental à educação. Pretende-se, tão somente, afirmar a existência de um dever patronal de viabilizar a emancipação social, pessoal e coletiva, das pessoas trabalhadoras, mediante ações educacionais que suplantem a mera formação profissional no contexto da relação de emprego.

Acresça-se a isso a natureza de ordem pública da função social do contrato, como se extrai do parágrafo único, do art. 2.035, do Código Civil de 2002:

Art. 2.035. A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos (BRASIL, 2002).

A atribuição de natureza de ordem pública à função social do contrato, a coloca ao lado do princípio constitucional da função social da propriedade (TARTUCE, 2020, p. 901), previsto na Constituição Federal de 1988, no art. 5º, incisos XXII e XXIII.²⁰⁷ Segundo Rulli Neto (2011, p. 123), “ao impor positivamente a ideia de função social da propriedade, a própria Constituição assume como diretriz a função social”.

Desse modo, a eficácia externa da função social do contrato atua como mais um fundamento a justificar o emprego de parcela da propriedade patronal a serviço do interesse coletivo: a construção de uma sociedade mais justa e solidária (art. 3º, I, CF/1988). Dito “solidarismo” da Constituição Federal de 1988 preconiza a necessidade de “responsabilidade social, de colaboração entre as pessoas, de tolerância (*todos respondem por todos, todos ajudam a todos*)” (RULLI NETO, 2011, p. 124, grifo do autor).

O contrato de trabalho apresenta uma tendência à longa duração. Ele nasce, via de regra, sem estipulação de termo para seu encerramento. Diz-se que é afeto ao princípio da continuidade. Em decorrência disso, seus efeitos prolongam-se no tempo, sejam positivos ou negativos. Os contratantes laborais, portanto, permanecem vinculados um ao outro, e às

²⁰⁷ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
 XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;” (BRASIL, 1988).

obrigações assumidas, por longos períodos. Dita duração prolongada intensifica a necessidade de interpretação conforme sua função social. Dessa maneira,

[...] Para que o contrato possa cumprir sua função social, para que possa efetivamente ser um instrumento de segurança no mercado, sua interpretação não pode desconhecer a existência de deveres anexos a esta relação contratual, especialmente em se tratando de relações de longa duração, os *contratos cativos* (MARQUES, 2018, p. 24, grifo do autor).

Some-se a isso, na interpretação dos contratos, o entendimento de que a proteção à pessoa não se limita aos direitos individuais, mas, também, alcança a esfera dos

[...] direitos individuais sociais que têm uma forte carga de solidariedade, que constitui o seu pressuposto e o seu fundamento. Eles não devem mais ser entendidos como pertencentes ao indivíduo fora da comunidade da qual vive, mas como instrumento para construir uma comunidade. Ou seja, na interpretação dos contratos, em razão dos direitos individuais e dos direitos sociais, a tutela é destinada não apenas ao indivíduo, mas a toda a comunidade. Por isso, ele não pode ser visto fora do conjunto, que é a própria sociedade (RULLI NETO, 2011, p. 126).

Por fim, afirma-se que ao aplicar recursos na educação das pessoas trabalhadoras, o empregador cumpre seu dever juslaboral de assistência, atende à eficácia externa da função social do contrato, bem como exercita o verdadeiro solidarismo constitucional.

No próximo tópico, na busca de identificar a extensão, bem como a intensidade do dever patronal de promover a educação dos seus empregados, analisar-se-á, como fundamento de um dito dever, a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

4.5 A EFICÁCIA HORIZONTAL DO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA

Os direitos fundamentais são resultado de construção histórica. Isto é, eles decorrem da evolução jurídica e social da humanidade. Inicialmente, foram formulados como instrumentos jurídicos de defesa contra a atuação arbitrária do Estado, resultantes, primordialmente, de uma ideia naturalista do direito. Consolidaram-se à época da modernidade, e vêm, desde então, alargando a sua esfera de proteção (STEINMETZ, 2004, p. 92-93).

A ampliação do alcance dos direitos fundamentais refere-se tanto aos seus titulares quanto às suas funções. Em um primeiro momento, os direitos fundamentais serviam “como direitos de salvaguarda dos particulares em face do Estado (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 102). Essa é sua clássica função. Para Steinmetz:

[...] os direitos fundamentais, para o constitucionalismo liberal, tinham por função impedir a restrição arbitrária ou a eliminação das liberdades pelo Estado; eram direitos de defesa. Desempenhavam uma função negativa, porque atribuíam ao Estado os

deveres de *não-impedimento* do exercício das liberdades, de *não-restrição* abusiva do exercício das liberdades e de *não-eliminação* das liberdades. É a chamada função clássica dos direitos fundamentais (STEINMETZ, 2004, p. 95, grifo do autor).

É com a crise do constitucionalismo liberal clássico, e o surgimento do constitucionalismo social, que a função positiva foi adicionada. Por função positiva, entende-se a estruturação dos direitos fundamentais “como direitos a ação positiva, normativas e fáticas do Estado” (STEINMETZ, 2004, p. 95).

Nipperdey, no ponto, assevera:

[...] Na direção do estado os direitos fundamentais valem ilimitadamente, porque aqui está defronte do titular de direitos fundamentais exclusivamente o estado vinculado aos direitos fundamentais. Ao contrário, deve, na relação dos sujeitos de direito privado um com o outro, ser observado que cada um deles é titular de direitos fundamentais e pode apoiar-se nos direitos de liberdade [...] (NIPPERDEY, 2012a, p. 63).

Uma das grandes transformações sofridas pelo constitucionalismo contemporâneo é a possibilidade de reclamar violações de direitos fundamentais não apenas pelo poder público, mas também pelos sujeitos da esfera privada, inclusive as pessoas jurídicas. Desta forma, tornou-se possível atribuir aos particulares, o dever de respeitar as liberdades públicas proclamadas como direitos e garantias fundamentais. O Estado deixou, portanto, de ser o único alvo das prerrogativas individuais e/ou coletivas, revelando-se estas oponíveis também frente aos indivíduos (ARROYO CISNEROS, 2015, p. 225).

Dita ampliação do eixo obrigacional dos direitos fundamentais, que passou a vincular não apenas o Estado, mas, também, os indivíduos e corporações, resulta, em certa medida, da transformação do conteúdo das constituições. Ocorria que no Séc. XIX as constituições cuidavam apenas da organização estatal. Contudo, “a lei fundamental não contém mais, como bastava para as constituições do século anterior, somente uma fundamentação da organização estatal, mas quer, como no preâmbulo chega à expressão acertadamente, dar à *vida estatal* uma *nova ordem*” (NIPPERDEY, 2012b, p. 80, grifo do autor).

A nova ordem constitucional pretende deixar de ser ordem neutra para assumir a condição de ordem objetiva de valores. Tal mudança revela-se, principalmente, nas normas de princípio do catálogo de direitos fundamentais, de tal forma que

[...] Essas são tanto a *expressão geral dos princípios*, que têm de existir em uma *sociedade boa, justa, liberal e socialmente ordenada*, que seu significado não pode ser limitado à relação de estado e cidadão, mas tem de valer universalmente e, com isso, também para os consortes jurídicos. São, porém, essas normas fundamentos do ordenamento jurídico todo, que não se compõem de campos do direito particulares isolados, mas é uma unidade e uma estrutura de sentido conexas, então seu efeito também somente pode ser um imediato, que tanto influi o direito objetivo e, dado o caso, transforma, como é critério e limite dos poderes jurídico-privados dos particulares. Todo direito vale somente sobre o fundamento e no quadro da

constituição (NIPPERDEY, 2012b, p. 82-83, grifo do autor).

Denominada como teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, proclama, primordialmente, o dever dos indivíduos e corporações privadas de absterem-se de causar danos às garantias jusfundamentais das pessoas. Dito comportamento deve realizar-se em todas as relações intersubjetivas, de maneira que, à semelhança da obrigação estatal de não interferir injustificadamente na esfera individual, é possível impor aos particulares um dever geral de abstenção de violação das liberdades públicas.

Alguns defendem a necessidade da intervenção do legislador para que surtam efeitos os direitos fundamentais nas relações intersubjetivas. Outros, por seu turno, reputam desnecessária a edição de leis, atribuindo às normas constitucionais eficácia plena. Para os defensores da necessidade da intervenção do legislador, como, por exemplo, Hesse (1998, p. 285), para que possam os direitos fundamentais surtir efeitos nas relações privadas, faz-se necessária a atuação estatal para “concretizar o conteúdo jurídico dos direitos fundamentais, em especial, demarcar reciprocamente posições de privados afiançadas jurídico-fundamentalmente”. Nessa acepção, os direitos fundamentais só exerceriam influência nas relações intersubjetivas quando a lei assim dispuser. Nas hipóteses de inércia do legislador, portanto, caberia ao Poder Judiciário garantir a proteção dos direitos fundamentais. Para Hesse (1998, p. 286), quando “faltam até regulações legais, então devem os tribunais a proteção desses direitos – no exercício do dever de proteção estatal [...] – garantir”.

Nesse sentido, posicionam-se os que pretendem atribuir às normas constitucionais graus de eficácia, classificando-as em: contida, limitada e plena. Os direitos fundamentais de natureza democrática e individual possuiriam eficácia contida (comportariam restrições), e aqueles ditos sociais teriam sua eficácia limitada (entendidos como normas programáticas, dependeriam da atuação do legislador), conforme José Afonso da Silva (2000, p. 184). As normas de eficácia plena, por sua vez, não aceitariam qualquer limitação externa, dado que trariam em seu conteúdo os próprios limites – imanes e internos –, portanto, como define Virgílio Afonso da Silva (2011, p. 247).

A classificação triádica, acima citada, baseia-se em duas premissas básicas: a) a possibilidade de alguma norma produzir todos os seus efeitos sem necessitar qualquer tipo de estrutura fática ou condições jurídicas e institucionais, e; b) distinguir-se entre eficácia e efetividade da norma (SILVA, 2011, p. 254-255). Contudo, em última análise, toda e qualquer norma constitucional de direitos fundamentais apresenta certo grau de limitação em sua eficácia, pois, depende em alguma medida da atuação estatal para a criação da estrutura jurídica,

material e institucional para a sua efetiva proteção e promoção. Isto é, “todas as normas são de eficácia limitada” (SILVA, 2011, p. 255). A desconstrução da ideia de normas de eficácia plena, as quais não demandariam (nem seria, na verdade, possível) qualquer ação estatal para a sua máxima eficácia, permite melhor desenvolvimento de seu alcance. Ora, se é plena, nada mais pode ser feito em seu favor. Por outro lado, compreendê-las como limitadas permite demandar ações que criem condições de ampliação de seu alcance e proteção (SILVA, 2011, p. 255).

Os direitos fundamentais sociais, dessa maneira, entendidos como normas de eficácia limitada, demandam atuação estatal para a criação das condições jurídicas, materiais e estruturais que melhor favoreçam seu usufruto pelos titulares. O direito à educação da pessoa empregada insere-se nesse contexto, afirma-se. Entretanto, não se quer aqui dizer que “nada resta aos operadores do direito, sobretudo aos juízes, senão *esperar* por uma ação dos poderes políticos” (SILVA, 2011, p. 255, grifo do autor).

Por outro lado, Steinmetz afirma haver consenso doutrinário em torno de duas questões relativas ao respeito e implementação dos direitos e garantias fundamentais:

[...] a Constituição impõe que os direitos e as garantias fundamentais sejam respeitados, protegidos e realizados “aqui e agora”. Não são meras recomendações políticas ou morais cujo respeito, proteção e realização podem ocorrer em algum momento futuro conforme os critérios de conveniência e oportunidade dos Poderes públicos. O segundo ponto de consenso é este: o respeito, a proteção e a realização do conjunto dos direitos e garantias fundamentais não estão *necessariamente* condicionados à existência de lei que regulamente as hipóteses e condições de exercício e a intensidade e abrangência dos efeitos desses direitos e dessas garantias (STEINMETZ, 2010, p. 4491, grifo do autor)

O direito à educação, se entendido como norma de direito humano e fundamental, é um direito subjetivo ao mesmo tempo em que atua como princípio jurídico objetivo. Dessa forma, irradia efeitos sobre o ordenamento jurídico, bem como influencia o comportamento do Estado e de seus agentes, e, postula-se, vincula aos indivíduos em relações intersubjetivas. Para Steinmetz, uma norma de direito fundamental

[...] confere um direito subjetivo (dimensão subjetiva), é um princípio objetivo que se projeta sobre todo o ordenamento jurídico (dimensão objetiva dos direitos fundamentais como princípios objetivos), tem aplicabilidade imediata (CF, art. 5º, § 1º), está imune ao poder constituinte reformador (CF, art. 60, § 4º, IV) e, portanto, ocupa uma posição preferente na ordem jurídica (STEINMETZ, 2004, p. 232).

Uma norma de direito fundamental pode conter um direito de defesa (proteção contra ação injusta e arbitrária), ou garantir direito a prestação (determinar a adoção de uma ação positiva específica). Segundo Alexy (2011, p. 442), os direitos a prestações devem ser entendidos em acepção ampla, pois acolhem em seu bojo tanto direitos a prestações fáticas quanto direitos a prestações normativas. Os direitos a prestações fáticas são aqueles que

impõem o dever estatal de entregar um bem jurídico específico, e, os direitos a prestações normativas relacionam-se com a obrigação estatal de editar regras que viabilizem e/ou protejam o seu exercício.

Dessa forma, os direitos a prestações, quando entendidos em sua concepção ampla, incluem “um feixe de posições que dizem respeito em parte a prestações fáticas e em parte a prestações normativas” (ALEXY, 2011, p. 442-443). Alguns direitos fundamentais, em função de abarcarem um amplo feixe de posições protegidas, seriam concebidos como “um direito fundamental completo” (ALEXY, 2011, p. 443). Nesses casos, o feixe de posições protegidas poderia incluir: a) um direito a abstenção de conduta pelo Estado (direito de defesa); b) um direito a que o Estado proteja o titular contra intervenção lesiva de terceiro (direito a proteção); c) um direito a que o Estado inclua o titular nos procedimentos relevantes para o direito em questão (direito a procedimentos), e; d) um direito a que o próprio Estado adote medidas fáticas favoráveis ao direito (direito a prestação fática) (ALEXY, 2011, p. 443).

Assim, os direitos a prestação em sentido amplo, podem subdividir-se em três grupos: a) direitos a proteção; b) direitos a organização e procedimento, e; c) direitos a prestação em sentido estrito (ALEXY, 2011, p. 444). Os direitos fundamentais sociais, geralmente associados com direitos a prestação em sentido estrito, são tradicionalmente opostos contra o Estado, de quem se demanda a atuação necessária para a sua efetivação e gozo. Veja-se a já clássica definição de Alexy:

Direitos a prestação em sentido estrito são direitos do indivíduo, em face do Estado, a algo que o indivíduo, se dispusesse de meios financeiros suficientes e se houvesse uma oferta suficiente no mercado, poderia também obter de particulares. Quando se fala em direitos fundamentais sociais, como, por exemplo, direitos à assistência à saúde, ao trabalho, à moradia e à educação, quer-se primariamente fazer menção a direitos a prestação em sentido estrito (ALEXY, 2011, p. 499).

Alexy (2011, p. 500-501) traça distinção entre os direitos fundamentais sociais expressamente garantidos e os atribuídos por meio de interpretação. Os primeiros são aqueles que expressamente garantem um direito subjetivo, ao passo que os últimos são os direitos inferidos de uma interpretação social dos direitos e garantias de liberdade e igualdade. Os direitos fundamentais sociais expressamente atribuídos, por sua vez, são categorizados em três distinções: a) direitos subjetivos ou normas que obrigam o Estado de forma objetiva; b) normas vinculantes (viabilizam a análise de sua violação por um Tribunal Constitucional Federal) ou não-vinculantes (ordens programáticas), e; c) normas que garantem direitos definitivos (regras) ou *prima facie* (princípios).

Nesse sentido, o direito humano à educação pode ser entendido como direito a prestação em sentido estrito, como um direito fundamental social, portanto. Além disso, pode-se afirmar

que é direito subjetivo, de natureza vinculante e caráter definitivo. Tudo isso vigora, entende-se, em relação ao Estado. Porém, quando se trata de relações privadas como as de trabalho, como opera o direito humano fundamental social à educação? Não é de fácil tessitura uma resposta adequada para tal questionamento.

Como anteriormente mencionado, tradicionalmente, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais relaciona-se com os eventuais conflitos entre prerrogativas jusfundamentais negativas, isto é, opera nas circunstâncias nas quais estão em jogo duas liberdades públicas ou direitos de proteção. Para os fins da presente pesquisa, importa perquirir a eficácia intersubjetiva dos direitos fundamentais ditos sociais, também chamados direitos a prestação em sentido estrito. Pretende-se, aqui, estudar a vinculação dos particulares – especificamente dos empregadores – ao direito à educação da pessoa trabalhadora, um direito fundamental social por excelência.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais de proteção, com variados graus de intensidade²⁰⁸, é geralmente acolhida pela doutrina. Não é, contudo, possível dizer o mesmo em relação aos direitos fundamentais sociais, ou direitos a prestação em sentido estrito. O principal argumento de resistência é a alegação de que seu destinatário natural é o Estado, e que, por conseguinte, não vinculam aos particulares (STEINMETZ, 2004, p. 271). Arango (2005, p. 100-101) é enfático ao negar a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sociais, seja na vertente direta (imediate) ou indireta (mediata). Se é o Estado quem está obrigado pelas normas sociais jusfundamentais, não é possível atribuir responsabilidade pelo seu cumprimento (ou descumprimento, se for o caso) aos sujeitos de direito privado.

Não se desconhece, aqui, o fato de que, em geral, as normas de direitos fundamentais têm como principal destinatário o Estado (CANARIS, 2009, p. 55). Garantias jusfundamentais há, cujo único destinatário é o poder público em função do seu monopólio do uso da força. Por exemplo, cita-se a proteção contra prisão arbitrária ou a obrigação de garantir um julgamento justo, bem como o dever de viabilizar o acesso à justiça. Por outro lado, necessário assentir que algumas normas de direitos fundamentais são direcionadas também aos particulares,

²⁰⁸ Steinmetz (2004, p. 263), por exemplo, postula que dita eficácia “não é automática nem absoluta, porém matizada (modulada) pela ponderação – estruturada no princípio da proporcionalidade – entre o princípio da igualdade e o princípio dignidade da autonomia privada”. Sarlet (2012, p. 382-383) defende vinculação direta (imediate) *prima facie* dos particulares, reconhecendo, contudo, a necessidade de “cautela redobrada no seu manejo” pelo Poder Judiciário. Nipperdey (2012a, p. 64) afirma a eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais, porém, enfatiza a necessidade de um exame do caso concreto: “O reconhecimento fundamental do efeito absoluto dos direitos fundamentais não indica que cada direito fundamental tem de valer para o tráfego direito privado. Essa questão deve, para cada norma de direito fundamental particular, sob consideração de seu conteúdo concreto, sua essência e sua função em nosso país, cuidadosamente ser examinada”. Canaris (2009, p. 55) defende a eficácia mediata entre particulares, contudo, reconhece ser possível falar “de eficácia imediata em relação a terceiros se os direitos fundamentais se dirigem imediatamente contra sujeitos de direito privado”.

especialmente quando verificada desigualdade fática entre os sujeitos da relação. No Brasil, são exemplos destas últimas os direitos das pessoas trabalhadoras, previstos no art. 7º, e incisos, da Constituição Federal de 1988.

Dürig considera “idílica” a pressuposição da igualdade formal entre os sujeitos nas relações sociais. Faz-se necessário reconhecer a força dos “poderes sociais” nas relações intersubjetivas, conforme o autor:

Essa mesma concepção, como mostrado, a meu ver, exigida pela constituição mesma, irá expor-se, com certeza, à *censura* de ser, para a atualidade, até certo ponto muito “idílica”, porque esse cidadão com os mesmos direitos, aqui pressuposto, que, sob seus iguais, pode formar juridicamente livre as relações de vida, em uma época de dependência social engrenada, muitas vezes, só existe como grandeza potencial; porque dos “poderes sociais” como atacantes não-estatais da esfera individual, sob desconhecimento da realidade constitucional, não suficientemente foi tomado conhecimento, e assim por diante. [...] (DÜRIG, 2012, p. 42).

Há quem defenda, como Hesse (1998, p. 286), que quanto mais intensa a desigualdade fática entre as partes, maior eficácia deve ter a influência dos direitos fundamentais nas relações privadas. Dessa forma, o exercício do poder econômico ou social não deve prevalecer diante da liberdade individual (HESSE, 1998, p. 286).

Já Steinmetz (2004, p. 225), por seu turno, assevera que a desigualdade material não deve ser entendida como o único fator determinante da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, mas sim, como uma das condições relevantes, dentre outras possíveis. Nesse sentido, quando presentes outras circunstâncias mais poderosas que favoreçam a autonomia das partes, deverá esta prevalecer face às garantias fundamentais. Por outro lado, “o fato de haver mais precedências *prima facie* em favor dos direitos fundamentais do que do princípio da autonomia privada é coerente com a posição preferente dos direitos fundamentais na ordem constitucional brasileira” (STEINMETZ, 2004, p. 225, grifo do autor). Nessa acepção, é a análise do caso concreto que determinará a prevalência ou não dos direitos fundamentais, portanto.

Em que pese Steinmetz (2004) e Hesse (1998) reconhecerem – com diversidade na intensidade – a relevância da desigualdade fática para afirmação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o fazem no contexto de conflito entre normas ditas de defesa, ou de proteção. A posição adotada pela presente pesquisa, contudo, pretende ampliar tal compreensão para evidenciar a desigualdade material, no que concerne ao direito fundamental social à educação da pessoa empregada.

Os direitos fundamentais, para Asís (2000, p. 98), em um contexto de exercício de poder, funcionam como verdadeiros limites à atuação do mais poderoso. O poder, em ditas relações, não se limita ao Estado ou aos poderes clássicos, nem é concebido como o único elemento

violador de direitos fundamentais. A força privada pode, inclusive, ser reconhecida como um elemento necessário para a realização de um determinado direito fundamental social. Semelhantemente, Sarlet (2005, p. 218-219) reconhece o “significativo poder social e/ou econômico” dos agentes privados como elemento relevante para a proteção ou violação de direitos fundamentais. Nipperdey (2012a, p. 53), por seu turno, ressalta a necessidade de que “o valor próprio da pessoa também da parte dos poderes sociais e dos economicamente mais fortes seja reconhecido. O grupo não é o valor mais alto: o particular não deve ser envilecido ao seu meio”.

Sendo a relação de emprego naturalmente marcada por desigualdade material entre os sujeitos, bem como reconhecendo-se a vulnerabilidade da pessoa trabalhadora face à potência do empregador, entende-se possível delinear uma ampliada responsabilidade deste último em relação ao primeiro. Responsabilidade, inclusive, na promoção de melhoria da condição social das pessoas a seu serviço. Se os direitos fundamentais sociais se inserem na categoria de direitos a prestações em sentido estrito, cuja finalidade é garantir padrões mínimos de dignidade de vida, devem vincular, também, os particulares – especialmente os mais poderosos, como o empregador – em sociedade. Como princípios objetivos que irradiam seus efeitos sobre toda a ordem jurídica, operam com força suficiente para conformar os comportamentos das pessoas e corporações.

No que concerne à relação de emprego, assume relevo concebê-la na sua acepção comunitário-pessoal, a qual evidencia a existência de interesses partilhados entre pessoas empregadas e empregador. A natureza jurídica comunitária do contrato de trabalho permite perceber a comunidade empresarial como um espaço de interação social, no qual os contratantes vinculam-se a deveres de assistência mútua, de proteção e de lealdade. Deveres intensificados pela boa-fé objetiva que impele os obrigados a conceder mais do que o estritamente pactuado no negócio jurídico que deu causa à relação laboral.

Ao se reconhecer a incidência do princípio jurídico da fraternidade naquela relação empregatícia comunitária e pessoal, tem-se um “neocomunitarismo fraterno” que opera para horizontalizar as relações e promover o emprego como espaço para o desenvolvimento da pessoa nas esferas profissional, social e da cidadania. Amplia-se o espectro social do já relevante trabalho humano. Permite-se à pessoa ascender aos mais elevados níveis de promoção e proteção de seu valor intrínseco: a dignidade humana. Um dos mais eficazes instrumentos para o efetivo cumprimento desses ideais é a educação, e esta desenvolvida no contexto do trabalho, como expressão de verdadeira solidariedade social entre empregadores e pessoas empregadas.

É certo que o direito não se presta à modificação de padrões individuais de sentimentos, aspirações e percepções de mundo. Contudo, apesar de não ser capaz de “obrigar ninguém a pensar ou a sentir de determinada forma, ele pode, sim, condicionar o comportamento externo dos agentes, vinculando-os a obrigações jurídicas” (SARMENTO, 2004, p. 339). Cabe ao legislador, portanto, editar normas que harmonizem os deveres de solidariedade social e a liberdade individual dos particulares (SARMENTO, 2004, p. 340). Como disse Nipperdey, “o direito privado é um componente integrante do ordenamento jurídico total uniforme, liberal e social” (NIPPERDEY, 2012a, p. 52).

Como visto na seção 3 da presente pesquisa, a omissão do legislador laboral infraconstitucional não impede o reconhecimento do direito fundamental à educação da pessoa trabalhadora à luz do ordenamento jurídico internacional e da permeabilidade do sistema constitucional nacional. Em semelhante posição, a afirmação da abertura material do catálogo de direitos fundamentais no Brasil permite defender a existência de tal garantia social jusfundamental.

A tutela concedida pela Constituição Federal de 1988 à autonomia privada empresarial não se realiza de forma absoluta. Está, portanto, sujeita à interpretação sistêmica das normas constitucionais. A carta magna elegeu como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade justa e solidária (CF/1988, art. 3º, I), bem como listou o valor social da iniciativa privada dentre seus fundamentos (CF/1988, art. 1º, III). Assim, não apenas o Estado, mas todas as pessoas (inclusive as jurídicas) estão submetidas ao regime de valores e princípios constitucionais.

A atuação dos particulares na promoção de direitos sociais, como decorrência de sua vinculação às normas jusfundamentais, pode oferecer grande contribuição para a realização de uma sociedade mais justa e solidária. O engajamento dos empregadores no processo de melhorar as condições de vida e sociais – dentre estas, a educação – tem o condão de elevar os padrões de desenvolvimento humano individual e coletivo. Contudo, não se deve esquecer que uma mudança de paradigma depende da compreensão de dignidade da pessoa humana, bem como dos patamares de desenvolvimento que se quer alcançar e proteger. Canotilho afirma:

[...] Assim, a concepção da dignidade da pessoa humana e do livre desenvolvimento da personalidade pode estar na origem de uma política de realização de direitos sociais activa e comprometida ou de uma política quietista e resignada consoante se considere que, abaixo de um certo nível de bem-estar material, social, de aprendizagem e de educação, as pessoas não podem tomar parte na sociedade como cidadãos e, muito menos, como cidadãos iguais, ou se entenda que a “cidadania social” é basicamente uma conquista individual [...] (CANOTILHO, 2012, p. 473-474).

É o consenso político sobre o que é ou não justo que vai fundamentar a edição das leis. Dito de outro modo, é o estágio de desenvolvimento social que define quais os fatos reputados por relevantes para a produção legislativa. Para Rawls (2000, p. 169), dito consenso define quais os “princípios e critérios que especificam quais fatos relativos a ações, instituições, pessoas e o mundo social em geral são relevantes para a deliberação política”. O consenso político que deu causa à Constituição Federal de 1988 privilegiou um regime de direitos fundamentais (individuais e sociais), cujo objetivo é a construção de uma sociedade justa e solidária. A promoção desse regime é tarefa de toda a sociedade, portanto. Aí está um dos fundamentos da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sociais.

Em distinta direção, Arango (2005, p. 102-103), apresenta razões pragmáticas e normativas para rechaçar a eficácia horizontal das garantias jusfundamentais sociais. As razões pragmáticas relacionam-se com a impossibilidade de exigir dos indivíduos a satisfação de obrigações dirigidas à coletividade como um todo. Os direitos fundamentais sociais seriam, portanto, deveres gerais, ou obrigações positivas gerais. Impossível, por conseguinte, demandá-las dos indivíduos de forma prática. As razões normativas, por sua vez, conduzem à conclusão de que a imposição de obrigações positivas gerais a determinados indivíduos configura-se ônus extraordinário inaceitável. No ponto, diferenciam-se os direitos fundamentais sociais em obrigações gerais positivas ou negativas. Positivas são as que demandam determinada ação, e negativas as que exigem a abstenção de ação específica de interferência nos direitos de outrem.

Outra distinção importante para refutar a vinculação horizontal, para o autor, define os direitos fundamentais em obrigações especiais e gerais. As primeiras são aquelas derivadas de um ato, um fato ou uma relação específica, à qual se pode dar uma explicação causal ou histórica. As obrigações gerais, por seu turno, derivam de fatos, atos ou relações independentes ou específicas, como, por exemplo a condição humana de ambas as partes da relação (ARANGO, 2005, p. 104-105). Dessa forma, não seria possível vincular os particulares aos direitos fundamentais, no tocante às obrigações gerais, exceto para exigir “a obrigação de não atrapalhar ou impedir o exercício de direito do outro, exceto quando tenha razões justificadas para tanto” (ARANGO, 2005, p. 105).²⁰⁹

Por outro lado, a vinculação dos particulares às obrigações especiais, uma vez que são resultantes de uma relação específica, “seja jurídica ou moral (lei, contrato, parentesco, promessa). Muitas vezes, dita atribuição de direitos (e obrigações correlativas) é facilmente

²⁰⁹ No original: “[...] Según tal postura, al individuo sólo le sería exigible la obligación de no entorpecer o impedir el ejercicio del derecho de otro, salvo que tenga razones justificadas para ello” (tradução nossa).

aceitável, em conformidade com um princípio de causalidade” (ARANGO, 2005, p. 105).²¹⁰ Sarmiento, em semelhante raciocínio, reconhece que o limite à “vinculação direta dos particulares aos direitos sociais prestacionais, inferido do senso comum, liga-se à natureza da ligação existente entre as partes da relação jurídico-privada em questão” (SARMENTO, 2004, p. 344).

Neste sentido, compreender o contrato de trabalho como relação jurídica *sui generis*, marcada por desigualdade material favorável ao empregador, a qual apresenta distintos elementos comunitários (deveres mútuos de lealdade e assistência), permite falar do surgimento de obrigações positivas especiais decorrentes dessa relação jurídica. Desse modo, torna-se possível afirmar o direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada em duas vertentes: a) uma obrigação geral positiva dirigida ao Estado, e; b) uma obrigação positiva especial (resultante da relação juslaboral) dirigida ao empregador. Eis aí um fundamento da vinculação do empregador a direito humano fundamental social específico: a educação no contexto laboral.

Para Canotilho (2012, p. 483-484), a eficácia horizontal dos direitos económicos, sociais e culturais é ponto pacífico na doutrina, porém apenas nas duas modalidades de “efeito mediato” ou de “eficácia indireta”: a) através de uma imposição ao legislador da “atração das normas sociais” segundo os direitos fundamentais sociais, e; b) vinculando a interpretação conforme as normas constitucionais sociais. Canotilho cita como exemplo dessa eficácia horizontal indireta a legislação portuguesa sobre o trabalhador estudante.²¹¹ Conclui o autor pela eficácia horizontal dos direitos económicos, sociais e culturais “em relação ao *núcleo essencial* de direitos sociais ligados à protecção da *dignidade humana*” (CANOTILHO, 2012, p. 483-484, grifo do autor).

Sarlet (2005, p. 247) avança na aceitação da vinculação horizontal, para afirmar que tanto os direitos fundamentais individuais quanto os sociais obrigam aos particulares. Nesse sentido:

Na medida em que se poderá questionar quais são as normas de direitos fundamentais relevantes para efeitos de uma vinculação dos particulares, notadamente no que diz com os direitos sociais, importa firmar posição no sentido de que todos os direitos fundamentais (mesmo os assim denominados direitos a prestações) são, ademais, eficazes (vinculantes) no âmbito das relações entre particulares, inexistindo, em princípio, distinção entre os direitos de cunho defensivo e os direitos prestacionais, em que pese o seu objeto diverso e a circunstância de que os direitos fundamentais do

²¹⁰ No original: “Por su parte, la asignación de derechos positivos ‘especiales’ depende de la relación correspondiente, sea jurídica o moral (ley, contrato, parentesco, promesa). Muchas veces, dicha asignación de derechos (y obligaciones correlativas) es fácilmente aceptable, de conformidad con un principio de causalidad [...]” (tradução nossa).

²¹¹ Ver, no ponto, o item 2.3.2 da presente pesquisa.

último grupo possam até vincular, na condição de obrigado, em primeira linha os órgãos estatais [...] (SARLET, 2005, p. 247-248).

Afirma-se, portanto, uma vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sociais, sejam estes de natureza prestacional ou de proteção. Contudo, reconhece-se que a intensidade e o modo da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais podem variar conforme o contexto da relação ou em função das características inerentes aos sujeitos. Steinmetz (2004, p. 277) assevera a incorreção dogmática, no contexto constitucional brasileiro, das “posições que, de imediato, e sem qualquer diferenciação, excluem a vinculação dos particulares a direitos fundamentais sociais e posições que propõem exatamente o oposto”.

Semelhante linha de raciocínio é adotada por Sarlet (2012, p. 381), com o acréscimo do elemento da desigualdade fática ou da assimetria de poder nas relações, de maneira que é possível “se transportarem diretamente os princípios relativos à eficácia vinculante dos direitos fundamentais para a esfera privada, já que se cuida de indubitavelmente de relações desiguais de poder, similares às que se estabelecem entre os particulares e os Poderes públicos”. Ressalta Sarlet (2012, p. 382), que dita vinculação manifesta-se, inclusive, em função da “perspectiva jurídica-objetiva dos direitos fundamentais”. Nas palavras do autor:

[...] Isto significa, em última análise, que as normas de direito privado não podem contrariar o conteúdo dos direitos fundamentais, impondo-se uma interpretação das normas privadas (infraconstitucionais) conforme os parâmetros axiológicos contidos nas normas de direitos fundamentais, o que habitualmente (mas não exclusivamente) ocorre quando se trata de aplicar conceitos indeterminados e cláusulas gerais do direito privado” (SARLET, 2012, p. 382).

O direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada não pode ser entendido como cláusula aberta ou conceito indeterminado. Como visto na seção 3 da presente pesquisa, a educação é um direito humano subjetivo cuja realização é tarefa do Estado, bem como de toda a sociedade. Há uma parcela de responsabilidade social atribuída à iniciativa privada²¹², tanto pelas normas internacionais de direitos humanos quanto pela legislação

²¹² Tome-se, por exemplo, a restrição à liberdade contratual privada das pessoas jurídicas prestadoras de serviços educacionais que, na hipótese de enfrentarem descumprimento contratual relacionado ao adimplemento das parcelas da anuidade escolar, não podem deixar de prestar os seus serviços até a conclusão do ano ou do semestre letivo, conforme o caso. Dita restrição impede, inclusive, que as contratadas deixem de fornecer a documentação acadêmica relacionada ao contratante inadimplente, ou que lhe imponham quaisquer sanções pedagógicas. É a Lei 9.870, de 23 de novembro de 1999, que vincula os particulares prestadores de serviços educacionais à garantia do direito fundamental social à educação. Veja-se o teor do art. 6º, §§ 1º e 2º:

“Art. 6º São proibidas a suspensão de provas escolares, a retenção de documentos escolares ou a aplicação de quaisquer outras penalidades pedagógicas por motivo de inadimplemento, sujeitando-se o contratante, no que couber, às sanções legais e administrativas, compatíveis com o Código de Defesa do Consumidor, e com os arts. 177 e 1.092 do Código Civil Brasileiro, caso a inadimplência perdure por mais de noventa dias.

§1º O desligamento do aluno por inadimplência somente poderá ocorrer ao final do ano letivo ou, no ensino superior, ao final do semestre letivo quando a instituição adotar o regime didático semestral. (Vide Medida Provisória nº 1.930, de 1999) (Incluído pela Medida Provisória nº 2.173-24, de 2001)

constitucional²¹³ e infraconstitucional²¹⁴ nacional. Reconhece-se a insuficiência da proteção conferida pela legislação infraconstitucional laboral nacional ao direito à educação da pessoa trabalhadora, porém, afirma-se a existência de um tal direito decorrente do contrato do trabalho. Sendo direito fundamental social, postula-se a vinculação do empregador à sua satisfação.

Registre-se, aqui, em certa medida, a vinculação constitucional das empresas à promoção do direito fundamental social à educação, mediante o pagamento da contribuição social do salário-educação²¹⁵, conforme art. 212, §5^o²¹⁶, da Constituição Federal de 1988. Importa mencionar, contudo, que a contribuição social do salário-educação, embora seja decorrência da celebração de contrato de trabalho, não é revertida em vantagem direta aos empregados. Na verdade, a arrecadação é partilhada entre os Estados, municípios e o Fundo

§2º Os estabelecimentos de ensino fundamental, médio e superior deverão expedir, a qualquer tempo, os documentos de transferência de seus alunos, independentemente de sua adimplência ou da adoção de procedimentos legais de cobranças judiciais. (Renumerado pela Medida Provisória nº 2.173-24, de 2001)” (BRASIL, 2001).

²¹³ Verificou-se, no Brasil, em Constituições prévias a obrigação patronal de prover educação básica aos empregados e familiares analfabetos, como evidência dessa responsabilidade partilhada por toda a sociedade. Além disso, menciona-se o disposto no art. 205, da Constituição Federal de 1988, que atribui ao Estado, à família e à sociedade a concretização do direito social à educação com vistas ao desenvolvimento da pessoa, bem como reflete a sua interconexão e relevância entre o exercício da cidadania e o trabalho. Assim dispõe o referido artigo: “Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988).

²¹⁴ Apesar da afirmada omissão legislativa do ordenamento jurídico laboral infraconstitucional sobre o direito à educação da pessoa trabalhadora, pode-se mencionar a obrigação patronal de quando empregar menores, permitir-lhes a frequência às aulas. Além disso, o empregador é obrigado a promover a educação básica dos empregados analfabetos, maiores de 14 e menores de 18 anos, quando a escola mais próxima estiver a mais de dois quilômetros de distância, conforme o art. 427, parágrafo único, da CLT: “Art. 427 - O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

Parágrafo único - Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária (BRASIL, 1943).

²¹⁵ A contribuição social do salário-educação é, atualmente, cobrada das empresas que utilizam mão-de-obra assalariada, à proporção de 2,5% (dois e meio por cento) sobre os salários de contribuição. O valor arrecadado é destinado à complementação do custeio da educação pública, conforme Lei 9.766, de 18 de dezembro de 1998, art. 2º, parágrafo único:

“Art. 2º A Quota Estadual e Municipal do Salário-Educação, de que trata o § 1º e seu inciso II do art. 15 da Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, será integralmente redistribuída entre o Estado e seus Municípios de forma proporcional ao número de alunos matriculados no ensino fundamental nas respectivas redes de ensino, conforme apurado pelo censo educacional realizado pelo Ministério da Educação. (Redação dada pela Lei nº 10.832, de 2003)

Parágrafo único. As contas específicas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios destinadas à movimentação das Quotas do Salário-Educação serão abertas pelo FNDE e mantidas, a critério do respectivo ente federado, em instituição financeira oficial. (Incluído pela Lei nº 13.530, de 2017)” (BRASIL, 2017).

²¹⁶ “Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

.....
 § 5º A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei” (BRASIL, 1988).

Nacional de Educação. Os benefícios, no caso, são extensivos à toda a sociedade. O empregador está vinculado, indiretamente, à promoção da educação como um direito difuso de todas as pessoas, portanto.

Para ilustrar a parcela de responsabilidade patronal no contexto da relação de trabalho, aqui afirmada, faz-se análise estrutural das normas constitucionais que estabelecem o direito humano fundamental social à educação.²¹⁷ Por análise estrutural entende-se, conforme Steinmetz (2004, p. 278), a investigação da “estrutura interna da norma conferidora de direito fundamental.” Os elementos que se almejam encontrar são: a) o elemento subjetivo (sujeitos ativos e passivos); b) elemento objetivo (objeto de proteção ou, se for o caso, feixe de faculdades protegidas), e; c) o elemento formal (as garantias formais específicas do direito fundamental).

Tomando-se por base o *caput* do art. 205, da Constituição Federal de 1988, tem-se por elementos subjetivos ativos o Estado, a família, e a sociedade – esta última em colaboração com os dois primeiros. Os sujeitos passivos, entende-se, são todas as pessoas, inclusive as empregadas. No que concerne ao elemento objetivo, percebe-se que a educação apresenta feixe tríplice de faculdades protegidas: (i) o pleno desenvolvimento da pessoa, (ii) o preparo para o exercício da cidadania, e, (iii) a sua qualificação para o trabalho.

Partindo-se para a análise dos elementos formais, isto é, as garantias específicas do direito fundamental à educação, faz-se necessário avançar para outros dispositivos constitucionais da Carta Magna de 1988. Para os fins da presente pesquisa, ater-se-ão as referências às disposições nas quais se identifica interesse mais próximo à pessoa trabalhadora. Pode-se citar a igualdade de condições no acesso e permanência na escola (art. 206, I) e a garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida (art. 206, IX). Há, também, o acesso aos níveis mais elevados de ensino, incluída a pesquisa científica (art. 208, V), bem como a garantia de oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do educando (art. 208, VI). Mencione-se ainda a criação de um plano nacional de educação (art. 214, *caput*) que promova a formação para o trabalho (art. 214, IV), bem como a promoção humanística, científica e tecnológica (art. 214, V).

Acresça-se à lista de garantias acima, e, destaque-se pela conexão direta com o mundo do trabalho, a promoção do desenvolvimento científico, da pesquisa, da capacitação científica, tecnológica e a inovação (art. 218, *caput*). Nessa senda, incluem-se as atividades de apoio à formação de recursos humanos (art. 218, § 3º), a promoção e estímulo às empresas (art. 218, §

²¹⁷ Para uma revisão legislativa com maiores detalhes, remete-se o leitor ao Capítulo 2 da presente pesquisa.

4º), bem como a formação e fortalecimento da inovação nas empresas (art. 219, parágrafo único).

Posta a análise estrutural, identificam-se indícios de vinculação do empregador, tais como: a) o dever de colaboração da sociedade (elemento subjetivo ativo); b) o pleno desenvolvimento da pessoa, bem como o preparo para a cidadania e para o trabalho (elementos objetivos), e; c) direito à aprendizagem ao longo da vida, o plano nacional de educação que promova a formação humanística e para o trabalho, o incentivo à formação de recursos humanos, aos avanços científicos e à inovação (elementos formais). Na qualidade de tomador de serviços, o empregador encontra-se vinculado à promoção da educação das pessoas trabalhadoras com as quais mantém um contrato de trabalho. À luz da análise estrutural do direito fundamental à educação, eis outro fundamento da vinculação do empregador aos direitos fundamentais sociais.

Um último argumento contrário à vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sociais merece atenção: a alegação da impossibilidade fática de cumprimento. Steinmetz (2004, p. 279) aduz:

Se se definir direitos a prestações em sentido estrito como direitos do indivíduo a algo (bem ou serviço) ante o Estado, então, por definição, os particulares não estão vinculados aos direitos fundamentais do art. 6º. Isso é também o que se conclui com base na análise estrutural e sistemática das normas veiculadas pelo art. 6º: os particulares não figuram como sujeitos destinatários. Que significa isso precisamente? Os particulares *não estão obrigados*, ante o direito fundamental social à educação, a criar escolas, universidades ou outras instituições de ensino para outros particulares. [...] Ademais, como os direitos fundamentais sociais são financeiramente onerosos e exigem opções e ações positivas, a imposição aos particulares deveres de prestações colide com o princípio da livre iniciativa (CF, art. 1º, IV e art. 170, *caput*) – e, portanto, com a economia de mercado –, com os direitos fundamentais de liberdade e de propriedade (CF, art. 5º, *caput*, e XXII) e com o princípio da autonomia privada (STEINMETZ, 2004, p. 279, grifo do autor).

Por outro lado, reconhece o autor que “os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores urbanos e rurais (CF, art. 7º), exceto aqueles cujo sujeito destinatário exclusivo é o Estado (*e. g.*, incisos II e XXIV, do art. 7º), vinculam os particulares” (STEINMETZ, 2004, p. 279). Nesse sentido, afirma-se que basta uma análise estrutural para revelar, imediatamente, que os particulares são os destinatários diretos e, portanto, vinculados.

No ponto, entende-se não ser possível atribuir aos particulares, legitimamente, obrigações positivas gerais – as quais dirigem-se ao Estado, sem dúvida. Contudo, como anteriormente afirmado, o direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada pode ser encarado também em uma vertente de obrigação positiva especial, decorrente da relação *juslaboral*. Ao empregador, portanto, cabe um quinhão de responsabilidade na promoção da educação de seus empregados e de suas empregadas no contexto da relação de trabalho, porém, não a satisfação da obrigação positiva geral de criar escolas e universidades.

Sarmiento (2004, p. 349), alerta para o impacto econômico que poderá resultar da imposição de uma obrigação positiva relacionada com um direito social para o particular, de forma que “a aplicação dos direitos fundamentais na esfera privada não pode importar em restrições desproporcionais à esfera subjetiva de quem quer que seja”. Steinmetz (2004, p. 282) afirma que os direitos fundamentais sociais são “direitos onerosos; exigem do sujeito destinatário a disponibilidade de recursos financeiros e, eventualmente, outros meios materiais. Não obstante a onerosidade, se são direitos fundamentais, então exigem o cumprimento”. Para o autor, “é possível e legítimo um particular arguir que está faticamente impossibilitado de garantir um mínimo de educação, saúde e lazer para seus filhos menores” (STEINMETZ, 2004, p. 283). Percebe-se que a impossibilidade fática aduzida se refere (i) aos indivíduos e (ii) em um contexto de irremediável inexistência de recursos financeiros e materiais. Nas relações de trabalho, não se aplicam a primeira nem a segunda circunstâncias fáticas mencionadas.

Para os fins da presente pesquisa, poder-se-ia admitir que um empregador enfrentasse absoluta ausência de recursos financeiros para a promoção da educação das pessoas com quem mantém um vínculo de emprego, se lhe fosse exigida a entrega de prestações positivas gerais, ou se lhe fosse demandado o pagamento de serviços de educação formal providos pela iniciativa privada para todas as pessoas a seu serviço. Entretanto, como anteriormente afirmado, não é esse o dever patronal aqui defendido. Não se pretende atribuir ao empregador responsabilidade exclusiva pelo cumprimento de um dever que é, em verdade, cabido à coletividade: Estado, família e sociedade. Tem-se, portanto, refutado o argumento da impossibilidade fática em relação ao empregador, nos moldes aqui propostos.

O direito à educação é, aqui, entendido para além do acesso à educação formal, e, especialmente, da formação profissional. É concebido como um direito à aprendizagem ao longo da vida, com vistas à qualificação profissional, bem como para o exercício da cidadania. Deve ser realizado, também, no trabalho, porém, não exclusivamente para o trabalho. Afirma-se um tal direito, partindo-se do reconhecimento da natureza jurídica comunitário-pessoal da relação de emprego, segundo a qual empregador e empregados(as) estão vinculados por deveres mútuos de proteção e lealdade. Tais obrigações, à luz do “neocomunitarismo fraterno” vão além do cumprimento dos deveres contratuais tradicionais (também reconhecidos como obrigações principais – prestar serviços e remuneração em contrapartida), para garantir a satisfação de necessidades básicas dos contratantes. Poder-se-á ampliar, desta maneira, os positivos resultados da interação entre empregador e pessoas empregadas.

A integração do empregador ao processo educacional laboral, nos moldes aqui propostos, pode induzir uma série de benefícios aos empregados, ao empregador, e, à sociedade

como um todo. São os chamados efeitos externos da educação, os quais são experimentados em vários níveis:

Os benefícios externos da educação incluem os benefícios diretos da educação para o desenvolvimento das instituições cívicas que, durante longos períodos de tempo, lentamente contribuem para o estado de direito, a democracia, os direitos humanos e a estabilidade política. As externalidades também incluem benefícios diretos para a longevidade, a redução da pobreza, a diminuição dos índices de crimes, a diminuição dos custos com a assistência social e com o encarceramento, a sustentabilidade ambiental, as contribuições para a felicidade e o capital sociais, e para os efeitos da disseminação e capacidades para a utilização de nova pesquisa e desenvolvimento (MCMAHON, 2010, p. 260).²¹⁸

Os benefícios externos da educação não se limitam aos diretos, de forma que incluem, também, aspectos indiretos. Dessa maneira, a educação influencia indiretamente “para melhorar a governança, a estabilidade política, e o comércio que intensifica o crescimento” (MCMAHON, 2010, p. 260).²¹⁹ Portanto, torna-se possível afirmar que:

[...] Os efeitos indiretos melhoram as condições sob as quais a produtividade aumenta e deita as bases para cada novo período de crescimento no futuro, beneficiando outros e as futuras gerações. Isto quer dizer que os benefícios desfrutados agora são incrementados pelos benefícios externos das gerações anteriores” (MCMAHON, 2010, p. 260).²²⁰

Apesar da impossibilidade de mensuração objetiva de um dito efeito, a educação influencia diretamente a felicidade do indivíduo, dado que os seus impactos na “diminuição do desemprego, [...] doenças, bem como no aumento do capital social, o qual aumenta a felicidade, significa que através destes se torna possível incidirem outros efeitos da educação na felicidade” (MCMAHON; OKETCH, 2013, p. 96).²²¹ Em sentido semelhante, afirma-se que “aumentos nos níveis gerais de educação são suscetíveis de serem acompanhados por níveis gerais mais elevados de engajamento político e social” (HELLIWELL; PUTNAM, 2007, p. 14).²²²

²¹⁸ No original: “The external benefits of education include education’s direct benefits to the development of civic institutions that contribute slowly over long periods of time to the rule of law, democracy, human rights, and political stability. Externalities also include direct benefits to longevity, reduced poverty, lower crime rates, lower public welfare and prison costs, environmental sustainability, contributions to happiness and social capital, and effects from the dissemination and capacities to use new R&D” (tradução nossa).

²¹⁹ No original: “[...] Examples include the contribution of education to better governance, political stability, and trade that increase growth [...]” (tradução nossa).

²²⁰ No original: “[...] The indirect effects improve the conditions under which productivity increases and set the stage for each new round of growth in the future, benefiting others and future generations. It follows that the benefits enjoyed today are increased by external benefits from prior generations [...]” (tradução nossa).

²²¹ No original: “[...] However, the effects of education in reducing unemployment, [...] illness, and in increasing social capital all of which increase happiness mean that it is likely that through these there are further effects of education on happiness” (tradução nossa).

²²² No original: “[...] We are thus able to be even more confident that rising general levels of education are likely to be accompanied by higher general levels of political and social engagement [...]” (tradução nossa).

No quesito engajamento social, vale lembrar a teoria do capital social obtido no espaço de trabalho. Segundo o autor (PUTNAM, 2000, p. 90), houve, nas últimas décadas, uma notável migração dos espaços tradicionais de conformação dos laços sociais das comunidades residenciais para as comunidades laborais. A intensificação dos vínculos formados no espaço laboral resulta no aumento do capital social resultante do trabalho:

[...] uma mudança mais sutil ocorreu entre as redes baseadas na residência e no local de trabalho, uma mudança das comunidades locais para as vocacionais. Sendo que mais de nós estão trabalhando fora do lar do que estávamos há na geração anterior, talvez tenhamos simplesmente transferido mais de nossas relações de amizade, mais dos nossos debates cívicos, e mais dos nossos laços comunitários da porta da frente para o bebedouro (PUTNAM, 2000, p. 90).²²³

Em análise das taxas de crescimento econômico na América Latina, identifica-se que a região cresceu 5,7% na década de 1970, 1% nos anos 1980, e, 2,5% no período de 1990 em diante. A média anual de crescimento da América Latina foi de 1%, com um incremento de 0,3% entre 1985 e 1995, o que, comparativamente com a região da Ásia Oriental, a qual cresceu 7,2% no mesmo período, evidencia uma significativa diferença de crescimento entre as duas regiões (MCMAHON, 2002, p. 52). A média do percentual do Produto Interno Bruto investido nos países da América Latina, entre 1980 e 1990, foi de 0,08% para a educação primária, 1,28% para a educação secundária, e, -3,47% para a educação superior (MCMAHON, 2002, p. 56). Já em relação aos investimentos realizados na Ásia Oriental, no mesmo período de 1980 a 1990, em média percentual do Produto Interno Bruto, foi de -1,23% para a educação primária, 5,46% para a educação secundária, e, 2,12% para a educação superior (MCMAHON, 2002, p.40).

Assim, “a evidência empírica sugere que o crescimento ao longo do tempo na América Latina teria sido mais lento do que efetivamente foi, bem como as taxas de crescimento populacional teriam sido maiores, se os investimentos em recursos humanos nos anos 60 e 70 tivessem sido menores” (MCMAHON, 2002, p. 52).²²⁴ Conclui-se que a educação teve, e tem, um relevante impacto nos índices de crescimento, bem como que “as taxas de retorno social microeconômico, embora positivas e substanciais, podem ser capazes e subestimar a verdadeira

²²³ No original: “[...] a more subtle shift has occurred between residence-based and workplace-based networks, a shift from locational communities to vocational communities. Since more of us are working outside the home today than a generation ago, perhaps we have simply transferred more of our friendships, more of our civic discussions, and more of our community ties from the front porch to the water cooler.” (tradução nossa).

²²⁴ No original: “[...] The empirical evidence suggests that growth over time in Latin America would have been slower than it was, and population growth rates higher, if investment in human resources in the 60s and 70s had been lower” (tradução nossa).

contribuição da educação para ambos crescimento econômico e desenvolvimento endógeno” (MCMAHON, 2002, p. 67).²²⁵

Por outro lado, importa ressaltar que a educação, encarada e promovida individualmente, pode não induzir os benefícios sociais acima proclamados. Faz-se necessário que o indivíduo educando esteja inserido no mundo do trabalho, em uma atividade produtiva, portanto. Neste sentido, a educação no trabalho tem maior força para a produção dos efeitos positivos tanto para o indivíduo quanto para a sociedade. Ademais, a educação encarada coletivamente também desempenha relevante papel para o desenvolvimento social tanto quanto para o econômico (CHABBOTT, 2003, p. 8).²²⁶ A promoção da educação em total desconexão com o trabalho, afirma-se, não é suficiente para promover o crescimento econômico e social. É a educação no trabalho que detém a força necessária para tanto.

Para a Organização Internacional do Trabalho (2018, p. 8), é possível estimar “uma perda de até 50% dos postos de trabalho no Brasil em função do crescente uso de processo automatizados, tecnologia da informação e inteligência artificial” em decorrência da capacidade de substituir até mesmo as atividades desempenhadas por “trabalhadores altamente especializados”. O número de oportunidades de ocupação laboral (e, por conseguinte, de acesso à renda) pode ser sensivelmente reconfigurado nos próximos anos, de maneira a relegar pessoas trabalhadoras à condição de incapazes de obter ocupação laboral remunerada, como anteriormente referido. Essa situação pode afetar negativamente a economia, e, conseqüentemente, o setor produtivo. Os empregadores, igualmente, sentirão as conseqüências. Dessa maneira, afirma-se que ao empregador cabe, também, o dever de promover a educação das pessoas empregadas, como medida de garantir as condições de ocupação laboral remunerada dos indivíduos, bem como a produtividade em geral. Isto é, realizando a educação laboral, promoverão também os próprios interesses.

Ademais, o Brasil abriga condições fáticas que acentuam as desigualdades, recaindo as maiores conseqüências dessa realidade sobre os jovens não-ocupados. Dentre as desigualdades,

²²⁵ No original: “[...] From this point of view, microeconomic social rates of return, although positive and substantial, could be expected to underestimate the true contribution of education both to economic growth and to endogenous development” (tradução nossa).

²²⁶ No original: “Education has been closely associated with development, in part because of an ecological fallacy, that is, a confusion of units of analysis, leading to the conclusion that individual education causes individual development and individual development necessarily aggregates into national development. In fact, individual education may be put to uses that produce no public benefits, as when individuals find no employment commensurate with the public investment in their education. More importantly, education has also been identified as central to nation-state building, in its capacity to create citizens, indoctrinating individuals into a national consciousness and building in them an attachment to the state and its chosen development strategy (Boli, 1989). At the same time, education is also a source of much generative tension as the nation-state attempts to address simultaneously demands for both economic development – calling for workers with specific technical training and higher education – and for social development – demanding mass education” (tradução nossa).

ressaltam-se as relativas à educação, como o índice de apenas 17% da população brasileira que teve acesso à educação superior. Contudo, destaque-se, a mera ampliação do acesso à educação formal não “seria suficiente sem que sejam enfrentadas questões de relevância, conteúdo e eficácia dos currículos, uma vez que não existe uma relação automática entre uma educação formal e inserção estável e de qualidade no mercado de trabalho” (OIT, 2018, p. 8-9). Nesse sentido, afirma-se, assume especial relevância a educação laboral, isto é, aquela realizada no trabalho, dado que alia técnica, teoria e prática. Não se quer, contudo, proclamar a educação em nível puramente profissionalizante – para o trabalho, apenas – mas sim um processo educacional amplo da pessoa empregada, ao qual está também obrigado o empregador, além do Estado e toda a sociedade.

Estima-se que é o setor produtivo da prestação de serviços aquele que irá alcançar preponderância no comércio global, passando dos atuais 54% para responder por 75% das operações comerciais globais em 2025. Assim, alcançarão melhor desempenho os países que “conseguem mudar de uma competitividade baseada nos baixos custos de mão de obra, de matéria prima e de produção, para o conhecimento, mão de obra qualificada e avanços tecnológicos” (OIT, 2018, p. 10). Sem um processo educacional laboral arquitetado, que integre a participação de todos os interessados (trabalhadores, Estado e sociedade), não será possível atingir as melhorias sociais e econômicas desejadas. Nesse sentido, afirma-se:

O aumento da produtividade é um fator fundamental nesses desenvolvimentos, potencializando maior competitividade, rentabilidade e ganhos para as empresas. Os trabalhadores podem se beneficiar também se os ganhos forem distribuídos em forma justa através de programas como participação nos lucros e resultados da empresa e com incentivos para capacitação em novos conhecimentos ou desenvolvimento de carreira (OIT, 2018, p. 10).

Percebe-se que o conhecimento assume relevância para os novos contextos do trabalho humano, destacando-se o fato de que não é só a educação formal que garante os resultados positivos nas esferas econômica e social. A Constituição Federal de 1988, nos arts. 218 a 291-B, estabelece o dever estatal de fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação. O setor produtivo é estimulado a desenvolver a formação de recursos humanos e a inovação tecnológica, porém, sem educação não há progresso científico, como anteriormente visto. Há um claro mandamento constitucional orientado para o desenvolvimento nacional, ao qual devem atender o Estado e toda a sociedade, os empregadores inclusive.

No mesmo sentido, a Declaração para o Futuro do Trabalho, adotada em 21 de junho de 2019, em Genebra, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, proclama que a Organização Internacional do Trabalho deve investir no desenvolvimento de uma abordagem

centrada na pessoa humana. Para tanto, deverá promover ações que explorem o potencial do progresso tecnológico para garantir o bem-estar material da pessoa humana, ao mesmo tempo que facilite a aquisição de “competências para todos os trabalhadores em todas as fases da sua vida profissional”. Ademais, deverá a OIT centrar ações para a consecução seu objeto de promover o trabalho decente, através de políticas que harmonizem os sistemas de ensino e formação com o mundo do trabalho (OIT, 2019, p. 3-4). A Declaração para o Futuro do Trabalho reconhece, expressamente, a importância de uma efetiva educação continuada, e, por toda a vida, como meio de as pessoas se beneficiarem das transformações no mundo do trabalho (OIT, 2019, p. 5).

Para o Fundo Monetário Internacional (2019, p. 12), os países devem reorientar seus investimentos e políticas fiscais de maneira a privilegiar os investimentos em infraestrutura, saúde e educação contínua, sendo estes os três setores que impulsionam o crescimento econômico e social, segundo a entidade. Note-se que a educação que deve receber investimentos é a continuada, aquela exercida ao longo da vida.

Uma crescente preocupação do mundo do trabalho funda-se nas transformações promovidas pelas inovações tecnológicas, as quais podem reduzir os quadros de pessoal (COIMBRA, 2020, p. 346), bem como, deixar muitas pessoas sem condições de ocupação laboral remunerada. De acordo com Wunsch e Pavoni (2021, p. 333) as evoluções tecnológicas avançam a passos largos, de tal monta que se pode vislumbrar um futuro no qual “os indivíduos robotizados poderiam realizar o mesmo trabalho que um ser humano, podendo vir a ‘roubar’ o emprego” das pessoas. Nesse contexto, a educação laboral assume preponderância na garantia das condições de acesso às oportunidades de trabalho remunerado.

O Fundo Monetário Internacional reconhece a necessidade de se intensificarem os investimentos em educação continuada:

O que então os países podem fazer para tirar proveito do poder de ruptura da tecnologia? Precisam de políticas para facilitar a realocação da mão de obra e encurtar os períodos de inatividade. Mais fundamentalmente, precisam investir nos seus cidadãos e gerar oportunidades. Isto significa gastos públicos mais eficazes em educação, para que ela seja sensível às exigências do mercado e proporcione oportunidades de aprendizado por toda a vida, juntamente com políticas redistributivas apropriadas. Significa também investir na infraestrutura digital e modernizar os regimes de concorrência para assegurar que os benefícios da tecnologia sejam distribuídos de maneira justa (FMI, 2019, p. 15).

A concentração de esforços na educação, além de promover melhorias na produtividade e o crescimento econômico, tem o condão de ampliar a proteção social. O crescimento da oferta educacional tem implicações diretas no mundo do trabalho:

Para aproveitar o dividendo digital, as autoridades precisam abordar os transtornos causados pela automação e a robótica, ao apoiar a criação de empregos sem inibir a inovação. Isto significa reformular a educação, investir em infraestrutura física e regulatória para estimular o empreendedorismo e a inovação e enfrentar os desafios do mercado de trabalho, tratando de questões com a redistribuição de renda e as redes de proteção (FMI, 2019, p. 16).

No ponto, Coimbra assevera:

Nesse contexto é fundamental o prévio, adequado e reiterado treinamento dos empregados para lidar com as inovações tecnológicas. A essa questão deve ser conjugada, numa visão mais ampla do fenômeno, a existência de uma efetiva proteção a saúde e a segurança do trabalhador e de uma atuante representação sindical (COIMBRA, 2020, p. 349).

Ademais, já é possível perceber a preocupação dos empregadores com os impactos das transformações tecnológicas na mão de obra. Vários são os programas de formação profissionalizante, parcial ou integralmente subsidiados por empresas²²⁷, cuja finalidade é garantir o fornecimento de trabalhadores qualificados na área da tecnologia da informação e comunicação. Contudo, afirma-se, o treinamento profissional não atende integralmente à demanda do direito fundamental social à educação. Este último requer a formação de pessoas para o trabalho e para a cidadania, simultaneamente.

Registre-se que o ano de 2020 revelou uma grave crise sanitária mundial, a pandemia internacional causada pelo vírus SARS-CoV-2 (COVID19). Crise esta com reflexos

²²⁷ Estima-se em 2019 existia, no Brasil, um déficit de cerca de 161 mil trabalhadores da área da tecnologia da informação e comunicação. O país é o que apresenta a maior lacuna entre vagas disponíveis e profissionais qualificados na América Latina, com estimativa de alcançar 300 mil postos de trabalho não ocupados em 2024, devido à falta de qualificação (RAMOS *et. al.*, 2020, p. 17-18). Conforme a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM, 2020, p. 4) anualmente graduam-se na área de tecnologia da informação e da comunicação apenas 46 mil pessoas em toda a rede de ensino brasileira (tanto pública quanto privada), sendo que o déficit de profissionais cresce em 24 mil pessoas ao ano no país. Verificam-se várias iniciativas educacionais do setor privado, na busca de prover maior número de profissionais qualificados na área, como, por exemplo, o programa de formação de desenvolvedores “*full stack*” e “*front end*”, promovido pelo Grupo Boticário e Instituto Boticário, mediante o qual são disponibilizadas 130 vagas para pessoas cuja renda não exceda 1,5 salários-mínimos. São reservadas, ainda, 50% das vagas para mulheres e pessoas pretas e pardas, como medida de ampliação da inclusão social. O programa não cobra mensalidades, sendo as aulas totalmente online (GRUPO, 2020, s.p). A empresa *Digital House* oferece um programa de formação para “*certified tech developer*”, com duração de dois anos e bolsas de estudo que cobrem até 95% do valor das mensalidades. Dito programa é custeado pela companhia de vendas Mercado Livre, e tem por objetivo formar até 10 mil profissionais para as vagas da empresa no Brasil, Argentina e Colômbia. (DIGITAL, 2020, s.p). O Instituto Alpargatas, criado pela empresa de calçados Alpargatas S.A. oferece cursos de formação em eletricidade básica, marcenaria sustentável e modelagem de vestuário, nas diversas regiões do Brasil onde mantém plantas industriais. A partir de 2021, o Instituto planeja ofertar formação em tecnologia da informação e comunicação, mediante um programa denominado “Circuito Digital”, com o fito de atender alunos oriundos de setores vulneráveis da sociedade, tais como a população LGBTQIA+, mulheres e pessoas com deficiência (INSTITUTO, 2020, s.p). A IBM mantém o programa “*open p-tech*”, o qual oferece ensino digital gratuito nas áreas de cibersegurança, *blockchain*, ciência de dados, *design thinking*, inteligência artificial, e competências profissionais. O conteúdo é de livre acesso e disponibiliza gratuitamente, além dos cursos, material de ensino para professores e professoras da área (IBM, 2020, s.p). Por todos os exemplos citados, é possível afirmar que os empregadores revelam interesse pela formação de mão de obra qualificada, e, por conta disso investem recursos em programas de educação profissionalizante com o objetivo de obterem pessoas qualificadas para preencherem os postos de trabalho vacantes.

econômicos²²⁸ de tal importância que o Fundo Monetário Internacional (2020) denominou o seu Relatório Anual “Um ano como nenhum outro”.²²⁹ Dentre as várias medidas sugeridas, no relatório, para o enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia do COVID19, figura o “gasto social com educação para ajudar os trabalhadores na aquisição de novas habilidades, ou benefícios relacionados ao desemprego para auxiliá-los durante a busca por um novo trabalho, são partes necessárias da solução” (FMI, 2020, p. 14-15).²³⁰

A educação laboral precisa ser implementada em uma vertente mais ampla, para incluir aspectos relacionados à formação profissional, bem como questões atinentes ao exercício da cidadania. Existem ganhos para empregados e empregadores nesse processo, da mesma forma que toda a sociedade tem a lucrar com pessoas mais qualificadas e mais bem preparadas para a integração social.

Ademais, depõe a favor de uma educação laboral ampliada e orientada por aspectos também vinculados à cidadania, a concepção de “trabalhabilidade” das pessoas. Dito conceito relaciona-se com as condições de inserção dos indivíduos no mundo do trabalho, sem, contudo, limitar-se às situações de trabalho subordinado – isto é, no contexto do vínculo de emprego. Já Bulhões, Vasconcelos e Leite (2016, p. 35), afirmam que a “trabalhabilidade” está relacionada com as habilidades e competências necessárias à capacidade da pessoa gerar receita, esteja ou não em uma relação empregatícia. Nesse sentido, veja-se o alerta de Krausz:

Nas últimas décadas, as Ciências do Comportamento têm contribuído para alertar os responsáveis pelo destino das empresas dos enormes perigos que correm quando desconsideram a importância da criação e manutenção de condições que propiciem o crescimento pessoal e profissional de seu corpo de colaboradores. Mais do que nunca na história da humanidade, a criatividade, a constante renovação de competências como equilíbrio, ética, flexibilidade, disposição para enfrentar novos desafios, a iniciativa e a capacidade de atuar em situações de ambiguidade e incerteza constituem hoje vantagens estratégicas. São elas que garantem o sucesso das empresas e a *trabalhabilidade* das pessoas num mercado globalizado, altamente competitivo e sujeito a instabilidades de toda natureza (KRAUSZ, 1999, p. 9, grifo no original).

Krausz (1999, p. 16), afirma que “o que parece ser necessário e urgente é reformulação básica da filosofia e da prática educacional e dos processos de treinamento”. Dita reformulação deve permitir às pessoas prepararem-se:

[...] não mais para a empregabilidade, mas sim para a *trabalhabilidade*, isto é, desenvolver e renovar aquelas capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional,

²²⁸ Segundo o Fundo Monetário Internacional (2020, p. 8), em setembro de 2020, o montante dos recursos governamentais destinados à superação da crise resultante da pandemia COVID19, na modalidade de apoio fiscal, atingiu a marca de 11.5 trilhões de dólares americanos.

²²⁹ No original: “A year like no other” (tradução nossa).

²³⁰ No original: “[...] Social spending on education to help workers gain new skills, or unemployment benefits to support them while they look for a new job, are necessary parts of the solution” (tradução nossa).

atualizando-se e administrando a própria carreira (KRAUSZ, 1999, p. 17, grifo no original).

Percebe-se, portanto, a necessidade de ampliar o escopo da educação laboral, tanto em benefício do empregador quanto do próprio trabalhador, o qual, como visto, poderá incrementar as suas chances de permanecer desejável no mundo do trabalho.

Denise Fincato e Cecília Silva (2019, p. 5-6) reconhecem os riscos impostos pela dinâmica das evoluções tecnológicas à capacidade das pessoas permanecerem inseridas no mundo do trabalho, afirmando ainda que a proteção constitucional do trabalho humano face à automação, não mais se revela adequada na contemporaneidade, isso é decorrência direta da revolução dos processos cognitivos. Destacam Fincato e Silva (2019, p. 8) que a proteção da pessoa empregada em face da automação “parece ser dar-lhe qualificação continuada e renda mínima, deixando-o cada dia mais próximo do diálogo com a classe empresarial”, bem como que é essencial “que Estado, sindicatos, empregadores e trabalhadores atuem em convergência” para garantir a inserção das pessoas no mundo do trabalho produtivo.

Deste modo, para continuarem desejáveis aos tomadores de serviços garantindo a sua “trabalhabilidade”, as pessoas precisam ampliar seus conhecimentos e melhorar suas habilidades profissionais e interpessoais:

Ainda assim, mesmo que as novas tecnologias coloquem em cheque o futuro do emprego e a continuidade de certas funções hoje desempenhadas pela sociedade, é certo que, há muito tempo, tem-se que o trabalhador não vende mais sua força de trabalho, assim como era à época da primeira e da segunda revolução industrial, mas sim sua competência, compreendida como uma capacidade de trabalho continuamente alimentada e melhorada, “que pode se atualizar de maneira imprevisível nos mais diversos contextos” (FINCATO; SILVA, 2019, p. 9).

Ressaltam Denise Fincato e Leiliane Vidaletti (2020, p. 141) que a pessoa empregada, por vezes, “tem como único patrimônio a sua força de trabalho”, pelo que é de extrema importância que seja implementada uma efetiva proteção “contra os riscos sociais” da contemporaneidade, dentre eles, a exclusão da pessoa do exercício de uma atividade remunerada e produtiva. A educação laboral revela-se importante ferramenta em prol da proteção mencionada.

A manutenção da “trabalhabilidade”, no futuro, depende da viabilização às pessoas da aquisição de *soft skills* (as competências transversais e morais), mais do que das *hard skills* (competências vinculadas ao campo profissional ou ensino formal) (FINCATO, 2020, s.p). A educação laboral, portanto, para que sirva às finalidades de melhor integração e mais longa permanência das pessoas no mundo do trabalho, deve viabilizar a aquisição das competências que extrapolam a mera educação formal profissionalizante.

A promoção do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, nesse contexto, é também entendida como uma manifestação do dever de proteção do empregador que, em prol da melhoria das condições sociais da pessoa empregada, no âmbito da comunidade empresarial, meios de elevar o nível educacional das pessoas ali integradas. Some-se a isso os benefícios sociais que podem advir desse processo, como anteriormente afirmado. Uma integração social qualificada e o pleno exercício da cidadania são exemplos possíveis. Dito direito pode ser realizado, ou não, em todas as relações sociais, inclusive as de trabalho. Funda-se tal concepção na ideia de que a pessoa que trabalha é mais do que mera engrenagem na máquina empresarial. No mesmo sentido, afirma-se, a empresa deve ser entendida como algo mais do que um bem resultante da atuação do seu proprietário: o empresário. As interações entre as pessoas no âmbito da empresa (e, também, com esta), portanto, assumem feições comunitárias com intenso impacto social. Sendo assim, possível concluir que o empregador deve contribuir para o seu pleno desenvolvimento social, pessoal e coletivo.

Referida vinculação patronal, contudo, não é ilimitada nem substitutiva à responsabilidade estatal primordial. Atua em colaboração, afirma-se. Desta forma, necessário estudar o modo e intensidade com os quais vincula-se o patrão à promoção do direito à educação da pessoa trabalhadora. Reconhece-se que a obrigação repousa, primordialmente, sobre o Estado. Este deve cumprir seu dever mediante a edição de leis e da criação de estruturas que promovam o usufruto e protejam o exercício dos direitos pelos seus titulares. Ao empregador cabe, como dito, uma responsabilidade *complementar àquela do Estado*. Não é o empregador diretamente responsável pela promoção da educação formal de toda pessoa a seu serviço. Entende-se, por outro lado, que ao patrão incumbe colaborar para o pleno desenvolvimento da pessoa, mediante ações que promovam a educação em conexão com o, e no contexto do, trabalho, porém, não para o seu exclusivo proveito.

Embora o contrato de trabalho dê causa à relação de emprego, não se afigura suficiente para explicar a contento, e, integralmente, toda a complexidade da relação jurídica juslaboral. A aceitação da existência de uma comunidade empresarial de fato, na qual a pessoa é integrada mediante a celebração de um contrato de trabalho, é essencial para a afirmação das obrigações de ajuda mútua. A incidência do princípio jurídico da fraternidade na comunidade formada por empregador e empregados(as) contribui para a horizontalização das relações havidas e consolida a mutualidade inerente ao viver comunitário. O reconhecimento da natureza comunitário-pessoal da relação de emprego, neste sentido, consolida a noção de implicação pessoal do indivíduo cujos deveres de fidelidade e lealdade acentuam-se, bem como atrela o

empregador a deveres de cuidado e proteção mais intensificados. Dentre estes últimos, afirma-se, está a promoção do direito humano fundamental social à educação no contexto das relações de trabalho.

Por fim, afirma-se que o processo educacional da pessoa empregada pode conduzir à segregação dos conhecimentos entre profissionalizantes e de desenvolvimento da cidadania, isto é, os que fornecem ferramentas para o trabalho e os que capacitam a pessoa para a plena inserção social. A proposta aqui apresentada defende que cabe ao empregador promover a formação profissional aliada ao desenvolvimento social, bem como objetivando o exercício da cidadania, em verdadeiro reconhecimento da integralidade da pessoa a seu serviço.

Na promoção da educação, não se pode cindir a pessoa em duas: cidadã e trabalhadora. Afirma-se isso, pois são condições inerentes ao mesmo indivíduo. O seu desenvolvimento, portanto, deve ser maximizado em todas as esferas da vida social. O processo educacional da pessoa empregada, na parcela de responsabilidade que incumbe ao empregador, deve fornecer habilidades e competências profissionais, mas, também, acomodar a educação em direitos humanos, os conhecimentos sobre os processos e instrumentos de deliberação política, os mecanismos de controle político e social, funcionamento e salvaguarda do regime democrático, os avanços tecnológicos e a inclusão digital, dentre outros.

4.6 CONCLUSÕES

À luz do exposto, conclui-se:

- a) À pessoa empregada corresponde um direito humano fundamental social à educação, o qual deve ser desenvolvido tanto mediante programas formais quanto nas relações sociais, em um processo contínuo e permanente durante toda a vida;
- b) A realização de educação laboral restrita à formação tecnicista e profissional não atende à demanda do direito fundamental social à educação da pessoa em uma relação de emprego;
- c) Educação e trabalho são aspectos da vida humana com muitas intersecções entre si, cujo relevante valor social tem o potencial tanto de valorizar ou depreciar a pessoa, conforme as circunstâncias do seu exercício e seu desenvolvimento;
- d) É dever do Estado, da família e da sociedade, a promoção da educação das pessoas, como medida de promoção da dignidade humana a estas inerente;
- e) Para o efetivo alcance do conteúdo essencial de tal direito humano fundamental social, faz-se necessário organizar um processo educacional laboral, cuja intencionalidade seja

- devotada à ampliação de seu conteúdo e fins para englobar tanto aspectos relacionados à profissão quanto os conhecimentos necessários ao exercício da cidadania social;
- f) A dignidade da pessoa humana opera em uma dimensão coletiva (singulariza o ser humano face aos demais seres vivos), bem como em uma dimensão individual (valoriza cada indivíduo em relação aos outros). A dignidade humana demanda, para sua plena eficácia, uma realização conforme a dimensão comunitária ou relacional. É através do reconhecimento e ajuda mútuos, que se alcança a plena medida da dignidade da pessoa humana nas relações intersubjetivas;
 - g) Na condição de fundamento da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana irradia seus efeitos, dá forma e interpretação a todo o ordenamento jurídico;
 - h) Os direitos humanos e fundamentais são expressões da dignidade da pessoa humana, sejam eles individuais ou sociais, por isso, irradiam seus efeitos a todo o ordenamento jurídico;
 - i) A Constituição Federal de 1988 protege a autonomia da vontade e a propriedade privada, porém, o seu exercício deve realizar-se em conformidade com a função social que lhes é atribuída pelo mesmo texto constitucional;
 - j) A função social da propriedade privada, e, por conseguinte, do contrato, impõe que as necessidades sociais sejam consideradas, na medida do possível. O patrimônio do empregador pode, portanto, ser afetado pela sociabilidade, de maneira que deve ser empregado para a satisfação das necessidades sociais dos empregados;
 - k) A eficácia horizontal dos direitos fundamentais sociais também vincula o empregador à satisfação de tais direitos nas relações de trabalho;
 - l) Há uma responsabilidade patronal, ***complementar àquela do Estado***, de promover o direito fundamental social à educação da pessoa trabalhadora, na condição de direito fundamental especial à prestação. O direito fundamental social à educação da pessoa empregada demanda, portanto, um processo educacional laboral que permeie a vida social, bem como o espaço e as funções relativas ao trabalho.

5 DIRETRIZES PARA A SATISFAÇÃO DO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL SOCIAL À EDUCAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA

Como visto no capítulo anterior, é possível afirmar a existência de uma obrigação patronal de responsabilidade pela promoção da educação da pessoa empregada como decorrência do contrato de trabalho. Uma dita responsabilidade do empregador, que atua em complementação ao dever estatal de concretizar o direito humano fundamental social à educação.

O processo educacional deve desenvolver-se ao longo da existência das pessoas, bem como realizar-se em todas as esferas da vida em sociedade. As relações laborais, portanto, não podem ser excluídas do rol de interações sociais, dada a relevância do trabalho humano para a autorrealização do indivíduo, tanto na perspectiva pessoal quanto na social e coletiva. O trabalho permite, além do alcance dos meios necessários à existência humana, a construção da identidade pessoal, a qual, nas mais diversas interações comunitárias, pode conduzir ao reconhecimento mútuo necessário à realização da dignidade da pessoa humana em toda a sua amplitude.

Desta forma, a educação da pessoa empregada realizada no contexto laboral, desde que contemple aspectos que superem a mera formação para o exercício profissional, pode configurar-se em importante elemento para o crescimento pessoal, profissional e social do indivíduo. Isso possibilitará uma maior realização da dignidade humana na sua dupla acepção: individual (mediante o reconhecimento do valor do indivíduo, bem como da sua singularização no contexto da coletividade) e comunitária (através do fortalecimento das relações de reconhecimento mútuo e solidariedade social).

O presente capítulo tem por objetivo apresentar possíveis diretrizes para um processo educacional laboral que, ao mesmo tempo em que promove melhorias na formação para o exercício profissional, permite a emancipação pessoal, social e coletiva, da pessoa empregada, bem como a sua efetiva interação social qualificada, conduzindo-a ao pleno exercício da cidadania.

Para tanto, subdivide-se em cinco seções, sendo a primeira dedicada à investigação do comportamento obreiro relacionado ao processo educacional laboral, na perspectiva de ser este, simultaneamente, um direito e um dever no desenvolvimento das relações de trabalho.

Na segunda seção investigar-se-á a atuação do empregador, na condição de co-responsável (juntamente com o Estado e toda a sociedade) pela educação da pessoa trabalhadora, sob o enfoque dos benefícios que porventura poderá extrair do cumprimento de sua obrigação. Serão também apresentados exemplos concretos, extraídos da legislação e jurisprudência pátrias, de circunstâncias nas quais o patrão é/foi reputado responsável pela realização de certos direitos fundamentais sociais dos seus empregados.

Por seu turno, a terceira seção dedicar-se-á ao estudo do papel das entidades sindicais empresariais, como instrumentos de satisfação das obrigações educacionais patronais para os empregadores que não apresentem disponibilidade financeira, ou que em virtude do baixo número de empregados, possam valer-se do associativismo sindical para a concretização do direito obreiro à educação.

A quarta seção tem a finalidade de analisar a atuação do Estado, tanto a respeito do seu dever de editar leis quanto no que concerne à sua responsabilidade de criar a estrutura necessária ao efetivo exercício dos direitos fundamentais sociais. Neste sentido, apresentar-se-ão os princípios que poderão nortear a alteração legislativa necessária ao efetivo exercício do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada.

Ao final, na quinta, e última parte, aduzir-se-ão as conclusões da presente seção.

5.1 A ATUAÇÃO DA PESSOA EMPREGADA

Partindo-se do reconhecimento da natureza híbrida da relação laboral resultante do contrato de trabalho, a qual ostenta uma gênese contratual e um desenvolvimento comunitário-pessoal, bem como tomando-se por base a influência do princípio jurídico da fraternidade nas relações sociais, afirma-se que a ambos empregador e empregado cabem obrigações que extrapolam o mero cumprimento das cláusulas pactuadas no negócio jurídico entabulado. Aos contratantes laborais incumbem deveres mútuos de assistência e lealdade, os quais incluem obrigações de abster-se de causar danos, bem como de satisfazer as necessidades da outra parte na mais extensa amplitude possível.

Isso equivale dizer que, aos integrantes da relação de emprego, cabe o dever de envidar seus melhores esforços para atender as necessidades do outro contratante, além de evitar todo e qualquer dano. Para cada direito equivale um dever, portanto. Reconhecer a existência de um

dever patronal de realizar a educação de seus empregados, torna forçoso concluir que a estes últimos incumbem certos deveres em contrapartida. Para os fins a que se destina a presente pesquisa, afirma-se, se entendido como decorrência da relação de emprego, o direito à educação da pessoa trabalhadora pressupõe deveres desta para com o empregador, tais como: o dever de participar diligentemente dos programas educacionais laborais.

Ditos deveres de reciprocidade, para os adeptos da natureza jurídica contratual, podem ser fundamentados pela característica sinalagmática inerente às relações juslaborais, a qual preconiza que as “prestações trabalhistas são recíprocas e guardam, subjetivamente, uma relação de equivalência” (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 115). Assim, o dever patronal de educar a pessoa empregada no contexto das relações de trabalho, se fosse explicado como uma mera contrapartida pela prestação de serviços poderia, portanto, deixar de ser devido nas ocasiões de suspensão das atividades laborais. Em sentido diverso, caso se compreenda que o dever patronal de fornecer educação aos seus empregados é uma decorrência direta da relação de emprego em si, e, por conseguinte, demanda realização enquanto perdurar o vínculo jurídico, o sinalagma juslaboral não é suficiente para a sua fundamentação.

Na perspectiva adotada pela presente pesquisa, as obrigações laborais não são explicadas exclusivamente pela acepção contratual da relação de emprego. Há, como afirmado, deveres mútuos de fidelidade e assistência, cuja finalidade é satisfazer as necessidades das partes da maneira mais ampla possível, bem como evitar quaisquer danos aos interesses de ambos. Dessa forma, o direito fundamental social à educação da pessoa trabalhadora deve ser promovido pelo patrão, não como contrapartida pelos serviços prestados, mas sim, como concretização do seu dever laboral de assistência.

Por outro lado, no contexto de uma relação laboral comunitário-pessoal informada pelo princípio jurídico da fraternidade, ao empregado cabe a obrigação de aplicar os seus mais dedicados esforços para a participação efetiva e diligente em todas as ocasiões e programas educacionais laborais promovidos pelo seu empregador. Caso adote comportamento diverso, a pessoa trabalhadora incorre em descumprimento de seu dever de fidelidade e lealdade ao patrão, tornando-se sujeita às sanções disciplinares relativas e proporcionais à conduta.

Fala-se, aqui, em um dever patronal de propiciar educação para as pessoas empregadas no contexto do trabalho, mas não apenas para o trabalho. Dessa forma, ao se reconhecer uma dita obrigação patronal como decorrência da relação de emprego, em função da natureza comunitário-pessoal do desenvolvimento das relações laborais, o comportamento do(a) empregado(a) também deve estar vinculado e precisa pautar-se pela boa-fé objetiva no cumprimento de suas obrigações. Se o patrão ofertar programa educacional laboral deverá a

pessoa empregada, ativa e diligentemente, tomar parte do referido programa. Isso pode ser afirmado tomando-se por base a classificação das obrigações laborais em principais, acessórias e complementares.

De acordo com Oliveira e Dorneles (2016, p. 116-117) as obrigações principais são aquelas que dão causa à celebração do negócio jurídico laboral em si, isto é, revelam-se como o principal motivo da pactuação: a prestação de serviços e a correspondente contraprestação pecuniária. Por obrigações acessórias, referem-se àquelas que “necessárias para a melhor e fiel execução das obrigações principais. Decorrem do que se pode chamar de ‘caráter organizacional’ inerente à relação de emprego” (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 117). As obrigações acessórias seriam, portanto, “deveres de caráter extrapatrimonial, resultantes da postura (de boa-fé) que as partes devem assumir no cumprimento de suas obrigações principais” (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 117). Já as obrigações especiais ou complementares são aquelas que as partes podem estabelecer entre si, tendo por limites os princípios gerais de direito do trabalho, bem como a forma escrita, um necessário limite temporal de sua validade, uma real necessidade de criação, e uma compensação adicional para o empregado (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 119-120).

Adotando-se a classificação retro, tem-se que a obrigação obreira de participar, ativa e diligentemente, dos programas educacionais laborais promovidos pelo empregador, pode ser mais bem alocada dentre as obrigações acessórias, pois não se configura como o motivo da celebração do contrato nem é, no formato aqui defendido, resultado da livre estipulação entre as partes. Se a educação é um direito fundamental social do empregado, e, ao empregador incumbe uma parcela de responsabilidade (complementar àquela estatal) na sua promoção, a obrigação de participação do empregado pode ser entendida como de natureza acessória.

Nesse contexto, classificam-se as obrigações acessórias em três tipos: a) previstas em lei; b) fixadas voluntariamente entre as partes, e; c) decorrentes de princípios gerais de direito (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 117). Afirma-se que a obrigação acessória obreira de participar dos programas educacionais laborais, deve ser entendida como uma decorrência direta da relação de emprego (semelhantemente à obrigação patronal de promover a educação), de maneira que se insere no rol das obrigações resultantes do princípio geral de direito da boa-fé objetiva. Daí a afirmação de que o empregado que violar essa obrigação, incorre em comportamento passível de sanção laboral.

Ademais, como o modelo de educação laboral aqui preposto deve desenvolver-se no contexto da prestação de serviços (inclusive durante o horário regular de trabalho como se verá

mais adiante), o comportamento do empregado deve pautar-se pelas regras gerais da fidúcia inerente à relação juslaboral.

O(a) empregado(a) que desempenhar suas funções “com desleixo, má vontade, violando o dever de cooperação ou diligência”, incorre em comportamento desidioso (art. 482, “f”, da CLT). Por sua vez, aquela pessoa que descumprir “ordens gerais de serviço, comumente dispostas em regulamento empresarial”, comete indisciplina (art. 482, “h”, da CLT) (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 362). Tomando-se ditos comportamentos como exemplos da violação da especial fidúcia e da boa-fé no vínculo empregatício, afirma-se que a falta injustificada do empregado, ou a sua participação desleixada nos programas educacionais laborais promovidos pelo empregador, são condutas antijurídicas que darão causa ao legítimo exercício do poder disciplinar patronal. Nessas hipóteses, obviamente, deverão ser respeitados critérios²³¹ na aplicação das sanções pelo empregador.

Dessa forma, a atuação do empregado nos programas educacionais laborais promovidos pelo empregador, deve pautar-se pelo princípio geral da boa-fé objetiva, de acordo com o qual a sua participação deve ser ativa e diligente. A pessoa trabalhadora que não comparecer com assiduidade ou cuja participação seja comprovadamente desleixada, poderá ser alvo do poder disciplinar patronal e sofrer sanções proporcionais à gravidade do fato.

Apresentadas as nuances da participação obreira, analisar-se-á, na próxima seção, o comportamento patronal na promoção do direito fundamental social à educação no trabalho.

5.2 A ATUAÇÃO DO EMPREGADOR

²³¹ Conforme Oliveira e Dorneles (2016, p. 54) o poder disciplinar do empregador pode manifestar-se concretamente de três maneiras: a) advertência; b) suspensão disciplinar por até 30 dias, e; c) despedida por justa causa. A despedida justificada, sanção mais grave no contrato de trabalho, para Oliveira e Dorneles (2016, p. 361) poderá ser aplicada quando o ato faltoso do empregado violar a boa-fé ou importantes deveres contratuais. Nesses casos, devem ser respeitados alguns critérios, tais como: a) tipicidade (enquadramento do comportamento obreiro entre as hipóteses legais); b) gravidade (intensidade lesiva do ato faltoso) ou reiteração; c) Nexo de causa entre o ato e a punição; d) imediatidade (aplicação da punição em momento próximo ao ato ou o seu conhecimento pelo empregador); e) adequação entre a falta e a penalidade (proporcionalidade); f) singularidade da punição (uma vez aplicada, não poderá ser repetida pelo mesmo ato faltoso); g) inalterabilidade da punição (uma vez aplicada, não poderá ser modificada para uma modalidade mais gravosa); progressividade na punição (se o ato não for tão grave que dê causa à despedida imediata, deve-se aplicar punições gradativas), e; j) ausência de discriminação (aplicação da mesma pena para os atos semelhantes cometidos pelos empregados) (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 361). Cassar (2018, p. 1061) entende que o poder disciplinar do empregador é decorrente da condição hierárquica da relação de emprego, de modo que se configura em um direito patronal de aplicar sanções aos empregados pelo descumprimento dos seus deveres. Conforme Cassar (2018, p. 1063) três são as punições possíveis: advertência, suspensão e despedida por justa causa. A aplicação da penalidade de despedida justificada, na opinião de Cassar (2018, p. 1066), deve respeitar o rol taxativo previsto na legislação trabalhista. Por fim, a sua aplicação deve respeitar certos requisitos: a) imediatidade; b) proporcionalidade entre a falta e a punição; c) *non bis in idem*; d) não discriminação; e) gravidade da falta; f) vinculação dos fatos determinantes da falta; g) não ocorrência de perdão tácito pelo empregador (CASSAR, 2018, p. 1068). Como visto, o empregado pode ser punido por seus atos faltosos, desde que haja uma relação direta entre o comportamento e a pena aplicada, bem como que sejam respeitados critérios de gradação da intensidade da medida disciplinar.

Em uma relação de emprego tem-se, sempre, duas partes integrantes: empregado(a) e empregador. Visto o comportamento esperado da primeira, passa-se à análise da conduta da última em relação à educação no trabalho.

O reconhecimento da natureza jurídica comunitário-pessoal da relação de emprego, como visto, permite mensurar a extensão e intensidade dos deveres mútuos de assistência e lealdade entre as partes. A relação juslaboral desenvolve-se com intensa implicação pessoal das pessoas, e, em contrapartida, o empregador vincula-se ao dever de assistência e proteção, o qual inclui obrigações de proteger os(as) empregado(as), bem como envidar os melhores esforços para a satisfação dos interesses desta última classe de indivíduos.

Partindo-se da premissa de que a pessoa em uma relação de emprego é detentora de um direito fundamental social à educação no contexto das relações de trabalho, bem como reconhecendo-se que a tarefa de concretizar dito direito é partilhada pelo Estado e por toda a sociedade, torna-se possível falar de um dever que pode ser atribuído ao empregador. A este último cabe uma cota de responsabilidade, complementar à estatal, pela promoção da educação no trabalho. O empregador deve, portanto, em certa medida, promover a educação de seus empregados e empregadas. O referido dever patronal deriva da própria relação de emprego, concebida em sua acepção comunitário-pessoal e fraterna, bem como da natureza fundamental social do direito à educação da pessoa empregada.

Ao se admitir que a educação no trabalho é um direito cujo desenvolvimento se dá em processo contínuo ao longo de toda a vida, forçoso reconhecer que os processos de sua implementação devem contemplar aspectos mais abrangentes do que a mera educação profissional. Dito de outra forma, afirma-se que a educação laboral que deve ocorrer no trabalho, não pode limitar-se à uma educação para o exercício profissional apenas. Faz-se necessário que a pessoa trabalhadora exposta ao processo educacional laboral possa, também, alcançar níveis cada vez mais elevados de integração social e exercício da cidadania. Forma-se o profissional, porém, ao mesmo tempo, permite-se a consolidação da sua identidade e a qualificação de sua interação social. O empregador, nesse contexto, ao promover a educação no trabalho deverá expor as pessoas empregadas a aspectos relacionados à cidadania, bem como ao fortalecimento de uma cultura de direitos humanos, sendo-lhe vedado limitar-se ao oferecimento de formação estritamente profissionalizante.²³²

²³² O item 5.4 da presente seção abordará, com maior detalhe, os aspectos relacionados à carga horária mínima, bem como aos temas de abordagem obrigatória nos programas educacionais laborais promovidos pelo empregador.

Some-se a isso a vinculação do empregador aos direitos fundamentais sociais. Está, este último, obrigado ao respeito e promoção das garantias jusfundamentais, inclusive as sociais. Reconhece-se, contudo, que não é o empregador o único responsável pela satisfação de tais direitos, pois assume uma obrigação complementar à estatal. Assim, o tomador de mão de obra empregada, deve ocupar-se também da tarefa de promover a educação no trabalho, em complementação à atuação estatal neste sentido.

A referida atuação complementar fundamenta-se na natureza do vínculo empregatício, concebido na acepção comunitário-pessoal, à luz do princípio jurídico da fraternidade, bem como pela natureza jusfundamental do direito à educação da pessoa trabalhadora. Combinando-se esses fundamentos, torna-se possível afirmar com clareza o binômio dever patronal-direito obreiro, em relação à educação laboral.

Dito de outra forma, sendo o direito à educação um direito humano universal – extensivo a todas as pessoas – protegido pela legislação internacional dos direitos humanos, quando positivado no ordenamento jurídico interno, assume contornos de direito fundamental constitucionalmente protegido. Na condição de garantia jusfundamental, merece proteção em todas as esferas da vida em sociedade, bem como demanda concretização pelos seus responsáveis: o Estado e toda a sociedade. No contexto da relação de emprego, esse direito humano fundamental social faz surgir mais um responsável pela sua promoção: o empregador. Este último, por sua vez, torna-se responsável pela educação no contexto da relação de emprego, devendo promovê-la no próprio ambiente e horário de trabalho, porém, não apenas para formar o(a) trabalhador(a), mas sim, uma pessoa que exerce sua cidadania dentro e fora do contexto laboral; alguém que é trabalhador(a) e cidadão(ã) ao mesmo tempo.

Essa pessoa, dotada de habilidades profissionais cada vez mais aprimoradas, poderá favorecer a sua própria evolução profissional (aumentando a sua produtividade, por exemplo), ao mesmo tempo em que ser-lhe-á permitida a melhoria de sua intervenção social (promovendo a sua cidadania), bem como concretizando a dignidade humana tanto na perspectiva individual quanto comunitária (social).

Ademais, o próprio patrimônio do empregador sofre a afetação social, de forma que sua titularidade deve ser exercida em consideração aos efeitos externos que causa, promovendo o bem-estar social da coletividade. A propriedade obriga, afirmou Duguit (1920). Dessa maneira, afirma-se que ao empregador incumbe a obrigação de promover a educação no trabalho, sem, contudo, ser-lhe permitido restringir-se à oferta de habilidades e capacidades meramente profissionalizantes. A educação deve realizar-se ao longo de toda a vida, e, para toda a existência humana: laboral e social.

Para desincumbir-se da parcela de responsabilidade pela promoção da educação no trabalho que lhe cabe, o empregador deve, basicamente, empreender os melhores e possíveis esforços para criar um ambiente laboral propício ao pleno desenvolvimento humano. A viabilização de oportunidades educacionais, nos termos propostos pela presente pesquisa, é a mais relevante das ações neste sentido.

Afirma-se, em primeiro lugar, que o empregador deve criar oportunidades educacionais durante a jornada de trabalho. Partindo-se da premissa que o processo educativo deve permear o desenvolvimento do contrato laboral como um todo, bem como, reconhecendo-se que a educação no trabalho precisa possibilitar a formação para a cidadania, pode-se citar, como exemplo de ação educacional contínua, a realização de regulares campanhas empresariais voltadas à conscientização acerca da educação para os direitos humanos. A atuação patronal que se espera, neste sentido, é a de utilizar as interações havidas no ambiente de trabalho também como oportunidades educativas em uma acepção mais ampla possível. Dito de outra forma, o empregador pode organizar o ambiente laboral, a comunicação interna da empresa, e as demais interações na empresa, de maneira a continuamente agregar aspectos educativos gerais.

Além disso, em segundo lugar, deve o empregador ocupar-se do estabelecimento de programas educacionais laborais especificamente voltados à construção e reciclagem das habilidades e competências profissionais necessárias à manutenção da pessoa no mundo do trabalho. Ressalte-se que as referidas habilidades e competências não devem limitar-se às *hard skills* (estritamente profissionais), mas, também, abranger as *soft skills* (habilidades sociais mais amplas). Quer-se dizer que o conteúdo dos programas educacionais empresariais não deve ser composto apenas de aspectos voltados à estrita formação para o desempenho profissional. Devem, portanto, contemplar conteúdos que possibilitem às pessoas compreender melhor o seu papel no mundo do trabalho, bem como, melhorarem a qualidade das suas interações sociais como um todo.

Em terceiro lugar, afirma-se que o empregador deve dedicar, anualmente, uma parcela das horas remuneradas de trabalho para a execução dos programas educacionais laborais. Poderá, para tanto, aliar-se a outras empresas com o fito de viabilizar tais programas. A atuação das entidades sindicais pode desempenhar relevante papel nesta atuação, como se verá mais adiante.

O empregador deve organizar suas atividades ao longo do ano, de forma a acomodar a carga horária do programa educacional laboral no horário de serviço. Contudo, nas hipóteses em que isso se configurar extremamente oneroso ou de difícil realização, em função das

especificidades do setor econômico, poderá o empregador ofertar o processo educativo laboral fora do período regular de trabalho. Nessas hipóteses, deverá contar com a anuência da pessoa empregada, bem como registrar todo o tempo despendido no banco de horas da empresa (caso exista). A carga horária educacional inserida no banco de horas, seguirá as regras desse instituto laboral para eventual compensação e/ou remuneração, quando for o caso. Na hipótese de não estar implementado o banco de horas, poderá utilizar o sistema de compensação de jornada, ou, se preferir, remunerar as horas de aprendizagem, fora do horário regular de trabalho, com o adicional de labor extraordinário.

Frise-se que a proposta ora defendida não demanda que o processo educacional laboral se dê, obrigatoriamente, mediante a demanda de labor extraordinário. Propõe-se que o empregador organize a prestação de serviços ao longo do ano, de maneira a acomodar ocasiões para o desenvolvimento de um programa educacional laboral planejado, regular e contínuo, bem como, inserido na jornada de trabalho das pessoas empregadas. Pode, por exemplo, fracionar e distribuir as horas educacionais em diversas ocasiões no decorrer dos meses.

Em quarto lugar, reconhecendo a natureza comunitária e colaborativa da relação empregatícia, podem as partes, excepcionalmente, e, de comum acordo, estipularem que a educação laboral será desenvolvida fora da jornada de trabalho sem remuneração extraordinária. Nesta hipótese, o empregador será responsável pelo custeio de eventuais despesas com mensalidades ou material de estudo, bem como, a escolha do programa educacional a ser adotado deverá ser consensual e levar em consideração os interesses da pessoa empregada.

Em quinto lugar, afirma-se que o dever de promover a educação laboral recai sobre todos os empregadores. Isto é, a celebração de contrato de trabalho acarreta, também, uma parcela de responsabilidade empresarial na satisfação do direito humano fundamental social, de maneira que o ambiente de trabalho seja, cada vez mais, um espaço que permita o livre e pleno desenvolvimento da pessoa empregada. A empresa, independentemente de quaisquer critérios quantitativos objetivos, deverá empenhar-se para prover um ambiente laboral educativo e emancipatório das pessoas.

Contudo, defende-se que o estabelecimento obrigatório de programas educacionais laborais, seguindo critérios objetivos determinados pela lei, deve recair sobre empresas que empreguem cinquenta ou mais pessoas. A escolha pelo critério objetivo retro se dá tomando

por base a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ano-base 2019 divulgada em outubro de 2020,²³³ pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia.

Segundo a RAIS 2019, existiam, no Brasil, 47.554.211 pessoas empregadas, em um total de 3.833.287 empresas em funcionamento. Considerando-se o número de empresas com mais de cinquenta empregados, encontra-se o total de 104.760. Somadas as pessoas empregadas em tais estabelecimentos empresariais, alcança-se o montante de 16.833.553. Desta forma, se a obrigação de criar programas educacionais laborais fosse fixada para os estabelecimentos com mais de cinquenta pessoas empregadas, alcançar-se-ia percentual próximo a trinta por cento da mão-de-obra com vínculo empregatício no Brasil.

Ressalte-se, por fim, que a exigência de um comportamento patronal orientado pelos direitos humanos fundamentais sociais do(a) empregado(a) não é questão recente. Há situações diversas, nas quais o patrão foi chamado a dedicar parcela de seu patrimônio em prol da satisfação de necessidades extralaborais de seus empregados, sem que se considerasse tal demanda social, antijurídica ou injusta. Passa-se, no próximo tópico, à revisão de tais circunstâncias.

5.2.1 Exemplos da atuação do empregador na satisfação dos direitos humanos fundamentais sociais

A intensidade da influência da função social da propriedade pode variar conforme o estágio de desenvolvimento da sociedade, bem como em função do valor por ela atribuída aos seus efeitos na vida social. Durkheim assim define o fato social:

[...] É fato social toda maneira de fazer, fixada ou não, suscetível de exercer sobre o indivíduo uma coerção exterior; ou ainda, toda maneira de fazer que é geral na extensão de uma sociedade dada e, ao mesmo tempo, possui uma existência própria, independentemente de suas manifestações individuais (DURKHEIM, 2007, p. 13, grifos no original).

Desse modo, a função social da propriedade, como resultado do dinamismo evolutivo social, pode assumir contornos mais ou menos intensos conforme o contexto social experimentado. Duguit (1920, p. 831) reconhece esse fato ao se perguntar se estão todos os atos humanos sujeitos à função social. Para o autor, a resposta é negativa. A sociabilidade incide

²³³ A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é editada anualmente, com base nas informações fornecidas pelas empresas. Os dados são divulgados no segundo semestre do ano seguinte à coleta. Por ocasião da conclusão do relatório da presente pesquisa de doutorado, ainda não estavam disponíveis os dados referentes à coleta de 2020. Tomou-se por base, portanto, a estatística relativa ao ano de 2019 (BRASIL, 2019).

sobre aqueles atos que apresentarem relevância social, isto é, cuja realização ou omissão desperte o interesse da coletividade:

[...] Todos os atos humanos, os quais ocorreriam exatamente da mesma maneira, se o ser humano fosse entendido como se vivesse só, ou, em outras palavras, aqueles atos que possuam absolutamente nada em relação com os elementos de interdependência social, escapam o controle da norma social. O caráter social de um ato é aparente na reação coletiva que resulta de sua realização ou omissão (DUGUIT, 1920, p. 831).²³⁴

Assim, ao longo da história, a propriedade sofre afetação de sociabilidade no interesse da coletividade. Em dados contextos, certos atos são considerados sob intensa coerção social ao ponto de a legislação determinar aos particulares o seu exercício, sob pena de sanção pecuniária (multas). Em outras ocasiões, afrouxa-se a coerção estatal, relegando ao alvitre individual a conveniência de sua prática. Não é diferente no tocante às relações de trabalho. Veja-se o exemplo da obrigação patronal de promover, às suas expensas, a formação profissional dos empregados.

Em 02 de maio de 1939, o Decreto-Lei nº 1.238²³⁵, no art. 4º²³⁶, passou a determinar, às empresas com mais de 500 (quinhentos) funcionários, a obrigatoriedade da oferta de cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores. Às empresas que não atendessem a determinação legal, poderia ser imposta sanção pecuniária, nos termos do art. 5º²³⁷, do referido Decreto-Lei.

Foi o Decreto 6.029²³⁸, de 26 de julho de 1940, que regulamentou a obrigação patronal de promover o aperfeiçoamento profissional dos empregados. Os mencionados cursos deveriam abranger matérias relacionadas à preparação geral do trabalhador, bem como os aspectos atinentes ao estado de tecnologia e às operações sistemáticas relativas ao ofício exercido, conforme art. 2º²³⁹, I a III, do mencionado Decreto. Ademais, a matrícula era gratuita aos

²³⁴ No original: “[...] All the facts of man which would happen in exactly the same way if one thought of man as living alone, or, in other words, those acts which have absolutely nothing to do with the elements of social interdependence, escape the control of the social norm. The social character of an act is apparent in the collective reaction which results when it is performed or omitted [...]” (tradução nossa).

²³⁵ Não se verificou, até o momento da redação do relatório da presente pesquisa, revogação expressa do Decreto-Lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939.

²³⁶ “Art. 4º Os estabelecimentos a que se refere o art. 1º manterão, igualmente, cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores, de acôrdo com o regulamento cuja elaboração ficará a cargo dos Ministérios do Trabalho, Industria e Comércio e da Educação e Saúde” (BRASIL, 1939).

²³⁷ “Art. 5º Incorrerão na multa de 1:000\$000 (um conto de réis) a 10:000\$000 (dez contos de réis) os empregadores que deixarem de atender às obrigações estatuídas neste decreto-lei” (BRASIL, 1939)

²³⁸ O Decreto 6.029, de 26 de julho de 1940, foi expressamente revogado pelo Decreto nº 99.678, de 08 de novembro de 1990, o qual aprovou a Estrutura Regimental do Ministério da Educação e deu outras providências.

²³⁹ “Art. 2º A fim de realizar a formação ou o aperfeiçoamento profissional do trabalhador, os cursos abrangerão: I - Estudos das matérias essenciais à preparação geral do operário.
II - Estado de tecnologia relativa ao ofício a que se destinar o trabalhador.
III - Execução sistemática de todas as operações que constituam o ofício a que alude o item anterior” (BRASIL, 1940).

trabalhadores, aos seus filhos e, conforme a disponibilidade de vagas, aos irmãos dos empregados, nos moldes do art. 3º²⁴⁰, *caput*, e, à luz do parágrafo único, era extensiva aos órfãos de ex-empregados. De acordo com o art. 5º²⁴¹, *caput*, e parágrafo único, garantia-se aos menores de 18 anos no mínimo oito horas semanais de frequência aos cursos, bem como que tal carga horária deveria ser remunerada como se fosse efetiva prestação de serviços.

Percebe-se, desta forma, a imposição legal de um dever patronal de promover, às suas expensas, a educação e o aperfeiçoamento profissional dos empregados. Além de prover o necessário ao funcionamento do curso, cabia ao patrão remunerar os empregados pelas horas de estudos, como se fossem de efetiva prestação de serviços. Pode-se afirmar, neste sentido, a atuação da função social da propriedade do empregador, impondo limites ao seu livre exercício, e afetando-a à satisfação dos interesses dos empregados para a obtenção de educação profissional. O Estado impôs ao empregador o dever de colaborar para a promoção da educação da força de trabalho, evidenciando, desta forma, o interesse social da coletividade.

No ponto, enfatiza-se a perspectiva do momento histórico²⁴² brasileiro de então: vivia-se um período de intensa industrialização do país. A nação brasileira necessitava mão-de-obra qualificada para estimular a produção industrial, e, por consequência, o desenvolvimento econômico do país. Os empregadores, por sua vez, foram chamados a dar sua contribuição.

Ressalte-se, aqui, a possibilidade de aplicação de sanção pecuniária aos empregadores que não implementassem os cursos profissionalizantes, ou que impedissem os empregados de frequentá-los, conforme o art. 9º²⁴³, do Decreto 6.029/1940. Aos empregados, por sua vez,

²⁴⁰ “Art. 3º Além dos próprios empregados, terão direito à matrícula, que será gratuita, em primeiro lugar, os filhos e, em segundo lugar, nas vagas que houver, os irmãos dos empregados do estabelecimento industrial a que os mesmos cursos estiverem vinculados.

Parágrafo único. Terão a mesma preferência atribuída aos filhos de empregados de um estabelecimento industrial os órfãos de seus antigos empregados” (BRASIL, 1940).

²⁴¹ “Art. 5º A seus empregados menores de 18 anos, aos quais deva ser dado o ensino profissional, os empregadores assegurarão oito horas semanais de frequência aos cursos, observados os respectivos horários, dentro dos períodos letivos estabelecidos.

Parágrafo único. O período de estudo referido neste artigo será remunerado como se fosse de trabalho prestado no estabelecimento industrial” (BRASIL, 1940).

²⁴² Curado e Cruz (2008, p. 406) afirmam que o processo de industrialização brasileiro, na década de 1930, é estimulado pela redução das importações após a Primeira Guerra Mundial e a depressão dos anos 1930. Some-se a isso a expansão da economia agro-exportadora cafeeira, cujo excedente não poderia ser reinvestido no mesmo setor produtivo, e, portanto, “encontrava nas atividades industriais uma área de inversão, particularmente nos períodos de alta dos preços internacionais do café e de elevação da acumulação de capital nessa atividade”. Para os autores, a principal característica desse período é “o intenso processo de diversificação das atividades industriais, em que se destacam a redução da participação dos chamados setores de bens de consumo não-duráveis e o concomitante incremento de setores da indústria pesada” (CURADO; CRUZ, 2008, p. 414).

²⁴³ “Art. 9º Aos empregadores que, por sua evidente culpa deixarem de cumprir os deveres que lhe atribui o presente regulamento serão impostas as seguintes multas:

a) se deixarem de instalar ou manter os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional que lhes incumbam 3:000\$0 a 10:000\$0 (três a dez contos de réis);

b) se impedirem por qualquer forma, a frequência escolar dos alunos seus empregados, 50\$0 (cincoenta mil réis) por dia em que o aluno faltar total ou parcialmente às aulas;

poderia ser imposta a penalidade de exclusão do ofício, caso não obtivessem frequência e aproveitamento satisfatórios no curso oferecido pelo empregador, nos moldes do art. 11²⁴⁴, do mesmo diploma legal. Percebe-se a nítida atuação da lei, em prol do atendimento da necessidade da coletividade por mais trabalhadores qualificados para o labor industrial, de tal modo que poderiam ser impostas sanções aos empregadores que não cumprissem a sua função social, bem como aos empregados que não apresentassem assiduidade na frequência às aulas e/ou diligência na aquisição de conhecimentos.

Importa mencionar o art. 15²⁴⁵, do Decreto 6.029/1940, o qual tratava da premiação aos empregadores que, embora não estivessem obrigados a fornecer educação profissionalizante, assim o fizessem. Em sentido semelhante, o art. 16²⁴⁶ do referido Decreto determinava às entidades de Previdência Social subordinadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o oferecimento de empréstimos, com juros anuais de 6% (seis por cento), aos empregadores que necessitassem de recursos para implementação dos cursos. Aqui, evidencia-se a política pública de incentivo aos empregadores que não preenchessem o requisito legal (contratar mais de quinhentos empregados), porém, empregassem seus recursos para o atendimento da necessidade social da época.

Por fim, entende-se como mais uma evidência da afetação social da propriedade patronal, a disposição do art. 19²⁴⁷, do Decreto 6.029/1940, que permitia ao empregador da construção civil concentrar a carga horária do ano letivo em dois meses apenas. Durante esse período, os trabalhadores dedicar-se-iam, exclusivamente, ao processo de aprendizagem, porém, fariam jus aos salários integrais do período. Nesse caso, resta ainda mais evidente a vinculação do patrão às necessidades sociais, pois, deveria entregar o equivalente a dois meses de folha salarial, sem que os empregados estivessem prestando-lhe serviços efetivos.

c) se infringirem outras disposições deste regulamento, 200\$0 a 3:000\$0 (duzentos mil réis a três contos de réis), segundo a gravidade da falta” (BRASIL, 1940).

²⁴⁴ “Art. 11. A falta de comparecimento a vinte por cento da totalidade das aulas de cada período letivo, na conformidade dos horários, bem como a reprovação, por duas vezes sucessivas, nos exames finais de tecnologia, relativos a qualquer das séries escolares, importarão na exclusão do ofício em que trabalhar o empregado” (BRASIL, 1940).

²⁴⁵ “Art. 15. Serão instituídos prêmios de cinco a vinte contos de réis, para serem conferidos aos empregadores que, não estando vinculados aos dispositivos do presente regulamento, organizarem cursos de formação e aperfeiçoamento profissional para seus empregados.

Parágrafo único. Esses prêmios serão pagos à conta do Fundo Especial de que cogita o art. 14” (BRASIL, 1940).

²⁴⁶ “Art. 16. As instituições de Previdência Social subordinadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio emprestarão a seus segurados empregadores, a juros de 6 % (seis por cento) anuais, na forma de seus regulamentos, as importâncias de que os mesmos necessitarem para a instalação e funcionamento dos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional” (BRASIL, 1940).

²⁴⁷ “Art. 19. Os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional correspondentes a empresas que não tenham local fixo de trabalho, como as de construção civil, poderão ministrar todo o ensino relativo a um ano escolar em dois meses, período durante o qual ficarão os alunos consagrados exclusivamente aos trabalhos escolares, percebendo os mesmos salários do tempo de trabalho normal” (BRASIL, 1940).

Vê-se, portanto, o papel desempenhado pela legislação em relação ao estímulo, ou, caso necessário, para a imposição aos indivíduos de comportamentos que levem em consideração, não apenas seus próprios anseios, mas, também, o interesse social da coletividade. Como disse Sarmiento (2004, p. 339), se o direito não pode impor sentimentos aos indivíduos, “ele pode, sim, condicionar o comportamento externo dos agentes, vinculando-os a obrigações jurídicas”. A função social da propriedade, desta forma, condiciona os comportamentos, conduzindo-os do individualismo egoístico à realização das necessidades sociais. O empregador não está excluído desse alcance.

Como visto, é possível afirmar que, quando for verificada necessidade social relevante, o empregador pode, pela lei, ser estimulado ou compelido a empregar parcela de seu patrimônio para a promoção de direito fundamental social, como, por exemplo, o direito à educação profissional. No mesmo sentido, outro direito fundamental social que reclama a atuação da função social da propriedade patronal, é o direito da pessoa trabalhadora à saúde. Para além do dever patronal de garantir um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, sob pena de responsabilização pelos danos causados à pessoa, do empregador espera-se a promoção da saúde da pessoa trabalhadora em acepção mais ampla.

A proteção do meio ambiente do trabalho não se confunde com a proteção dos direitos laborais específicos. No ponto, o que se tutela é a saúde e a segurança da pessoa trabalhadora. Protege-se a vida do indivíduo, bem como sua integridade física, psíquica e emocional, no espaço laborativo. Direito extensivo indistintamente a todas as pessoas trabalhadoras, portanto. Pode-se afirmar, por conseguinte, que o que se protege, no caso, é um direito difuso. Isso é feito para que “lhe seja garantida a possibilidade do livre desenvolvimento pessoal” (DIACOV, 2012, p. 630-631).

A própria Constituição Federal de 1988²⁴⁸ estabelece a responsabilidade patronal no que concerne à proteção da saúde da pessoa trabalhadora. O empregador é responsável pela redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), pelo pagamento de adicionais salariais em caso de trabalho de risco (art. 7º, XXIII), bem como pelo pagamento de seguro contra acidentes de trabalho e/ou reparação civil, em caso de culpa ou dolo patronal (art. 7º, XXVIII). A Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 157, I a IV (conforme redação dada pela Lei 6.514,

²⁴⁸ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

.....
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;” (BRASIL, 1988).

de 22 de dezembro de 1977)²⁴⁹, explicita dita responsabilidade. Contudo, a responsabilidade patronal pela saúde da pessoa trabalhadora não cessa aí. Pode ser extrapolada para alcançar aspectos relacionados à saúde, porém, não diretamente ligados ao meio ambiente do trabalho, como, por exemplo: a alimentação da pessoa trabalhadora.

Neste sentido, foi o Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938, no art. 2º²⁵⁰, que criou as comissões de salário-mínimo, as quais deveriam levar em consideração as necessidades diárias da pessoa trabalhadora, inclusive, a alimentação. O referido Decreto-Lei, no art. 6º²⁵¹, determina a composição do salário mínimo regional (por Estado da Federação), a qual deve contemplar as necessidades da “ração-tipo” do anexo V. Além disso, o Decreto-Lei nº 1.238, de 02 de maio de 1939, determinava a obrigatoriedade de as empresas que contassem com mais de 500 (quinhentos) empregados disponibilizarem local adequado para refeições no intervalo de trabalho, conforme art. 1º²⁵², bem como de acordo com o art. 2º²⁵³, a possibilidade de concessão de prêmios aos empregadores que assim fizessem. Por outro lado, às empresas que não implementassem os refeitórios, poderiam ser impostas multas, de acordo com o art. 5º²⁵⁴, do referido Decreto-Lei.

Percebe-se, portanto, o Estado atribuindo ao empregador, às expensas deste, uma parcela da responsabilidade pela promoção da saúde da pessoa trabalhadora, mediante ações que extrapolam o cuidado com o meio ambiente do trabalho, tais como a entrega de equipamentos de proteção individual (EPI's) ou a oferta de treinamento para o seu correto uso.

²⁴⁹ “Art. 157. Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III – adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente” (BRASIL, 1977)

²⁵⁰ “Art. 2º Denomina-se salário-mínimo a remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço e capaz de satisfazer, em determinada época, na "região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte” (BRASIL, 1938).

²⁵¹ “Art. 6º O salário-mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que a, b, c, d e e representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§1º A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros anexos, e necessárias à alimentação diária do trabalhador adulto” (BRASIL, 1938).

²⁵² “Art. 1º Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de quinhentos empregados, deverá o empregador reservar-lhes local abrigado, higiênico e devidamente aparelhado, onde possam fazer as refeições no intervalo de trabalho.

Parágrafo Único. Se o espaço reservado pelo estabelecimento não comportar a instalação do refeitório, poderá esta ser feita em local próximo, acessível ao horário dos empregados” (BRASIL, 1939).

²⁵³ “Art. 2º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá as instruções necessárias, em que fixará os prazos e as condições para a instalação dos refeitórios, podendo conceder prêmios aos empregadores e determinar que lhes sejam fornecidos gratuitamente modelos e especificações” (BRASIL, 1939).

²⁵⁴ “Art. 5º Incurrerão na multa de 1:000\$000 (um conto de réis) a 10:000\$000 (dez contos de réis) os empregadores que deixarem de atender às obrigações estatuídas neste decreto-lei” (BRASIL, 1939).

O Brasil, à época, granjeou uma rápida expansão industrial, e, em decorrência disso, demandava altos índices de produtividade do trabalho humano. Por outro lado, os trabalhadores enfrentavam condições precárias em relação ao acesso à alimentação, e, portanto, apresentavam baixos índices de produtividade. À época, em média, um trabalhador despendia cerca de 71,6% (setenta e um, vírgula seis por cento) do salário-mínimo com alimentação, de modo que “a dieta insuficiente gerava alta mortalidade e baixa expectativa de vida” (ARAÚJO; COSTA-SOUZA; TRAD, 2010, p. 980).

Neste sentido, mediante o Decreto-Lei nº 2.478, de 5 de agosto de 1940, foi criado o Serviço de Alimentação da Previdência Social, cuja finalidade precípua, nos moldes do art. 1º, era “assegurar condições favoráveis e higiênicas à alimentação dos segurados dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões” subordinados ao então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (BRASIL, 1940). As ações a serem promovidas pelo referido serviço constam do art. 2º²⁵⁵, dentre as quais encontravam-se: propiciar aos trabalhadores alimentação adequada e barata, bem como divulgar, nos meios patronais, as vantagens de garantir aos trabalhadores uma alimentação adequada e oportuna (art. 2º, item 1º), e o fornecimento de alimentos para serem consumidos nos refeitórios empresariais (art. 2º, item 5º). O Serviço de Alimentação da Previdência Social foi reorganizado mediante a edição do Decreto-Lei nº 3.709, de 14 de outubro de 1941. Dito Decreto-Lei, no art. 3º²⁵⁶, trazia o rol de ações a serem promovidas, dentre as quais figuravam a instalação e ampliação dos refeitórios empresariais previstos pelo

²⁵⁵ “Art. 2º Para propiciar aos trabalhadores alimentação adequada e barata, o Serviço promoverá:
1º, ampla divulgação, nos meios trabalhistas, das vantagens que o trabalhador de se alimentar convenientemente, bem como nos meios patronais, da utilidade de se lhe garantir alimentação adequada e oportuna;
2º, a propaganda dos órgãos do Serviço encarregados do fornecimento de refeições aos trabalhadores;
3º, a formação, na coletividade, de uma consciência familiarizada com os aspectos e problemas da alimentação.
4º, a instalação e funcionamento de restaurantes destinados aos trabalhadores;
5º, o fornecimento de alimentos, por parte das empresas, nos refeitórios de que tratam os arts. 1º a 3º do decreto-lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939;
6º, a seleção dos gêneros alimentícios e o barateamento dos respectivos preços;
7º, o funcionamento dos órgãos necessários à integral execução dos seus trabalhos, conforme determinar o regulamento deste decreto-lei” (BRASIL, 1940).

²⁵⁶ “Art. 3º Para consecução das suas finalidades o S.A.P.S. promoverá:
1) a instalação e funcionamento de restaurantes destinados aos trabalhadores;
2) a instalação e ampliação dos refeitórios estabelecidos de acordo com o decreto-lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939;
3) o fornecimento de refeições nos locais de trabalho que não comportem os refeitórios previstos na lei a que se refere o item anterior;
4) a divulgação, nos meios trabalhistas, das vantagens auferidas pelo trabalhador com uma alimentação racional;
5) a divulgação, nos meios patronais, dos benefícios que decorrerão para os empregadores de uma alimentação adequada dos seus trabalhadores;
6) a propaganda da necessidade de novas diretrizes na alimentação nacional e das suas profundas influências sobre a melhoria da raça;
7) uma ação educativa sistemática, especialmente junto às famílias dos trabalhadores, visando demonstrar os prejuízos decorrentes do atual sistema de alimentação e orientando a coletividade sobre os processos de uma alimentação racional e econômica e dos seus benéficos resultados” (BRASIL, 1941).

Decreto-Lei nº 1.238/1939 (art. 3º, item 2), bem como a divulgação entre os empregadores dos benefícios de uma alimentação adequada dos seus trabalhadores (art. 3º, item 5).

Os empregadores que desejassem instalar refeitórios nas unidades de trabalho receberiam assistência do Serviço de Alimentação da Previdência Social, bem como poderiam cobrar, juntamente com o valor das refeições ofertadas, uma taxa para amortização das despesas com a instalação dos refeitórios, à luz do art. 8º, § 1º²⁵⁷, do Decreto-Lei 3.079/1941. Porém, a dita taxa poderia ser limitada ou reduzida de forma a atender, exclusivamente, à sua finalidade (art. 8º, § 2º).²⁵⁸ Ademais, as refeições fornecidas pelo empregador deveriam atender às especificações do Serviço de Alimentação da Previdência Social relativas à qualidade, preço e quantidade, com vistas à melhoria das condições de alimentação das pessoas trabalhadoras, conforme art. 9º²⁵⁹ do mencionado Decreto-Lei.

Percebe-se, no caso, a intenção do Estado brasileiro de estimular os empregadores para a adoção de medidas de melhoria das condições alimentares das pessoas trabalhadoras e, por conseguinte, a melhoria da saúde destas. No ponto, a União Federal partilhou com os Institutos de Pensão e Aposentadoria (órgãos estatais de previdência social), bem como com os empregadores – mediante o ordenamento de implementação dos refeitórios empresariais – a responsabilidade pela garantia do direito fundamental social à alimentação das pessoas trabalhadoras.

O Serviço de Alimentação da Previdência Social foi extinto pelo Decreto-Lei 224, de 28 de fevereiro de 1967, sendo suas atribuições relativas ao fornecimento de refeições, transferidas à Companhia Brasileira de Alimentos, conforme art. 1º, I a III.²⁶⁰ A alimentação da pessoa trabalhadora, como aspecto relacionado à saúde, voltou à baila em 1976, com a edição

²⁵⁷ “Art. 8º O S.A.P.S. proporcionará todas as facilidades técnicas e administrativas às empresas que, de acordo com o decreto-lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939, desejarem instalar refeitórios para os seus trabalhadores.

§ 1º No preço das refeições fornecidas por essas empresas em seus refeitórios será facultada a inclusão duma quota especial, destinada a amortizar as despesas de aquisição de equipamentos, inclusive de cozinha, o a respectiva depreciação” (BRASIL, 1941).

²⁵⁸ “§ 2º Ao S.A.P.S. caberá, quando se fizer necessário, limitar ou reduzir o quantum da taxa a que se refere o parágrafo anterior, de modo a que a mesma se limite exclusivamente ao fim para que foi criada” (BRASIL, 1941).

²⁵⁹ “Art. 9º Ao S.A.P.S. caberá, também, controlar a qualidade, a quantidade e o preço das refeições fornecidas pelas empresas nos seus refeitórios, de acordo com os interesses de melhoria da alimentação das classes trabalhadoras” (BRASIL, 1941).

²⁶⁰ “Art. 1º O Serviço de Alimentação da Previdência Social (SAPS) será extinto pela forma estabelecida neste decreto-lei, passando suas atribuições a ser exercidas pelos órgãos a seguir mencionados, aos quais são igualmente transferidos seus bens, serviços e pessoal.

I - As vinculadas às atividades de abastecimento, subsistência e fornecimento de refeições, pela Companhia Brasileira de Alimentos (COBAL.).

II - As vinculadas às atividades de ensino e pesquisa, pelos Ministério da Educação e Cultura ou da saúde ou entidades sob sua jurisdição.

III - As do Serviço Agropecuário, pelo Ministério da Agricultura ou entidades sob sua jurisdição” (BRASIL, 1967).

da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Dita Lei prevê, no art. 1º²⁶¹, a dedução da base de cálculo do imposto sobre a renda, do dobro do valor investido²⁶² no programa de alimentação da pessoa trabalhadora. O art. 2º²⁶³ determina que o público-alvo são os trabalhadores de baixa renda (*caput*), bem como autoriza a extensão dos benefícios do programa, por até seis meses, aos trabalhadores demitidos (§2º) e aos que estejam com o contrato suspenso para participação em curso de qualificação profissional (§3º).

Será permitido o atendimento aos trabalhadores que recebam mais de 05 (cinco) salários-mínimos, desde que os inseridos nesta faixa de renda sejam integralmente atendidos, conforme art. 2º²⁶⁴, *caput*, do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991. Permite-se que o trabalhador participe no custeio das refeições, limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da alimentação, conforme §2º, do art. 2º, do mencionado Decreto.

²⁶¹ “Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.

§ 1º A dedução a que se refere o *caput* deste artigo não poderá exceder em cada exercício financeiro, isoladamente, a 5% (cinco por cento) e cumulativamente com a dedução de que trata a Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975, a 10% (dez por cento) do lucro tributável.

§ 2º As despesas não deduzidas no exercício financeiro correspondente poderão ser transferidas para dedução nos dois exercícios financeiros subsequentes” (BRASIL, 1976).

²⁶² O inciso IX, do art. 12, do Decreto-Lei 2.397, de 21 de dezembro de 1987, estabelecia que, a partir do exercício financeiro de 1988, a dedução do valor empregado no programa de alimentação do trabalhador, somado à dedução do valor investido em programa de formação profissional, não poderia reduzir o imposto sobre a renda da pessoa jurídica devido, em cada período-base, em mais de 10% (dez por cento). Veja-se o teor do dispositivo legal mencionado: “IX - a dedução de que tratam os itens VII e VIII deste artigo, juntamente com a de que trata o art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, não poderá reduzir o imposto devido, em cada período-base, em mais de 10% (dez por cento)” (BRASIL, 1987). Contudo, o § 2º, do art. 1º, do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991 (Regulamento do Programa de Alimentação do Trabalhador), estabelece que o limite de dedução é de 5% (cinco por cento) do imposto de renda devido em cada exercício, sendo permitido transferir eventual excesso para os dois exercícios subsequentes, conforme se depreende do texto legal: “§ 2º A dedução do Imposto de Renda estará limitada a 5% (cinco por cento) do imposto devido em cada exercício, podendo o eventual excesso ser transferido para dedução nos 2 (dois) exercícios subsequentes” (BRASIL, 1991).

²⁶³ “Art 2º Os programas de alimentação a que se refere o artigo anterior deverão conferir prioridade ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda e limitar-se-ão aos contratados pela pessoa jurídica beneficiária.

§ 1º O Ministério do Trabalho articular-se-á com o Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição - INAN, para efeito do exame e aprovação dos programas a que se refere a presente Lei. (Renumerado do parágrafo único, pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º As pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos trabalhadores por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de seis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º As pessoas jurídicas beneficiárias do PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)” (BRASIL, 2001).

²⁶⁴ “Art. 2º Para os efeitos do art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, os trabalhadores de renda mais elevada poderão ser incluídos no programa de alimentação, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos.

§ 1º A participação do trabalhador fica limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição. (Incluído pelo Decreto nº 349, de 1991)” (BRASIL, 1991).

Como visto, o Programa de Alimentação do Trabalhador, no formato contemporâneo, pretende distribuir entre o Estado, os empregadores e os próprios trabalhadores (STRASBURG; REDIN, 2014, p. 128) a tarefa de promover dois direitos fundamentais sociais intrinsecamente interligados: a alimentação e a saúde.²⁶⁵ O último depende, em grande monta, da qualidade do primeiro. Em que pese a participação patronal, no ponto específico, ser voluntária, o Estado promove incentivos fiscais à adesão dos empregadores, bem como permite que a pessoa trabalhadora contribua para a concretização do programa. Dessa maneira, conjugando-se os esforços de todos os interessados, são realizados direitos fundamentais sociais da pessoa trabalhadora.

Outrossim, a função social do empregador, no tocante ao direito à saúde dos(as) empregados(as), não se esgota na proteção ao meio ambiente do trabalho nem na promoção da alimentação saudável. Pode-se afirmar que opera também para permitir às pessoas empregadas o acesso aos serviços e tratamentos médicos, mediante a contratação de planos privados de assistência à saúde. Não há no momento²⁶⁶ obrigação legal patronal de fornecer planos de assistência médica aos empregados. Por outro lado, a negociação coletiva²⁶⁷ tem desempenhado

²⁶⁵ As principais críticas ao Programa de Alimentação do Trabalhador radicam-se na qualidade das refeições e nos fundamentos do programa. No que concerne à qualidade dos alimentos fornecidos, criticam-se os efeitos produzidos na saúde dos trabalhadores das empresas optantes, pois, existem indícios do aumento das doenças e agravos não transmissíveis, tais como: neoplasias, doenças cardiovasculares e endócrinas, nutricionais e metabólicas (ARAÚJO; COSTA-SOUZA; TRAD, 2010, p. 985; BANDONI; BRASIL; JAIME, 2006, p. 838; SANTOS *et al*, 2007, p. 1942; STRASBURG; REDIN, 2014, p. 128). Já no tocante aos fundamentos do programa, as críticas centram-se na associação da pessoa trabalhadora com um uma máquina, pois, o programa destina-se, dentre outros, à garantia da alimentação adequada como forma de garantir uma melhor produtividade do trabalho (ARAÚJO; COSTA-SOUZA; TRAD, 2010, p. 984; BANDONI; BRASIL; JAIME, 2006, p. 838; SANTOS *et al*, 2007, p. 1931; STRASBURG; REDIN, 2014, p. 128).

²⁶⁶ Em 22 de dezembro de 2014, pelo Deputado Federal Eduardo Cunha (PMDB/RJ), foi apresentada Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 451/2014, a qual pretendia acrescentar o inciso XXXV, bem como alterar o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988. A finalidade da Emenda Constitucional seria incluir como uma garantia fundamental dos trabalhadores, o dever patronal, decorrente do vínculo empregatício, de fornecer plano de assistência à saúde. A PEC 451/2014, tramitou perante a Comissão de Constituição e Justiça, da Câmara dos Deputados e obteve, em 07 de agosto de 2018, parecer favorável do Relator deputado Rubens Pereira Júnior (PCdoB/MA). Contudo, a PEC 451/2014 foi arquivada em 31 de janeiro de 2019, conforme o disposto no art. 105, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o qual determina o arquivamento, ao final da legislatura, de todas as propostas em tramitação que não tiverem sido aprovadas. O parágrafo único, do referido art. 105, permite o desarquivamento das proposições, em até 180 (cento e oitenta) dias da primeira sessão legislativa da legislatura subsequente, mediante requerimento do(s) autor(es). O autor da PEC 451/2014, então Deputado Federal Eduardo Cunha, teve seu mandato cassado em setembro de 2016, em decorrência da quebra de decoro parlamentar. Ademais, em função da cassação, Eduardo Cunha está inelegível até o ano de 2026. Dessa maneira, a PEC 451/2014 permanece arquivada, em conformidade com o art. 105, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. A ficha de tramitação do sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, está disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=861000> Acesso em: 12 out. 2020.

²⁶⁷ Em consulta à base de dados do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, da Secretaria de Relações do Trabalho, órgão do Ministério da Economia brasileiro responsável pelo registro das convenções e acordos coletivos, foram encontrados, no mês de outubro de 2020, 5.411 (cinco mil, quatrocentos e onze) instrumentos coletivos em vigor, os quais albergam cláusulas relativas à obrigação patronal de contratar, e, disponibilizar aos empregados, plano de assistência à saúde. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo> Acesso em: 13 out. 2020. Se a pesquisa se referir a todos os instrumentos coletivos (vigentes e não-vigentes) que apresentam cláusulas relativas ao

importante papel na promoção do direito à saúde, mediante a estipulação de cláusulas que obrigam os empregadores a ofertar planos de assistência médica às pessoas trabalhadoras, em decorrência do vínculo empregatício.

Importa registrar que seja por mera liberalidade patronal, ou, em decorrência da pactuação coletiva, uma vez concedido plano de assistência à saúde às pessoas trabalhadoras, este não poderá ser unilateralmente cancelado pelo empregador. A jurisprudência dominante na seara laboral reconhece a atuação da função social do contrato de trabalho, como fundamento para a manutenção²⁶⁸ do plano de assistência médica, nos casos de suspensão contratual. A obrigação patronal, dessa maneira, não é decorrente da prestação de serviços, mas, sim, do próprio contrato laboral. O Superior Tribunal do Trabalho cristalizou referido entendimento na Súmula 440²⁶⁹, a qual impede o cancelamento unilateral pelo empregador do plano de saúde eventualmente concedido, nos casos de suspensão contratual em decorrência de aposentadoria por incapacidade, ou, de percepção de auxílio previdenciário resultante de acidente de trabalho.

Delineados alguns exemplos da aplicação concreta do patrimônio do empregador para a satisfação de direitos fundamentais sociais da pessoa trabalhadora, tais como a educação, a saúde e a alimentação, resta evidente a responsabilidade social do empregador. Dita responsabilidade social pode ser, portanto, invocada para promover a satisfação do direito fundamental social à educação da pessoa empregada, como decorrência do contrato de trabalho.

Desse modo, evidenciada a obrigação patronal de promover os direitos humanos fundamentais sociais dos(as) empregados(as), aqui, especificamente, o direito à educação,

fornecimento de plano de saúde pelo empregador, o número de registros é de 112.428 (cento e doze mil, quatrocentos e vinte e oito), conforme se verifica em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 13 out. 2020.

²⁶⁸ Apesar de não ser entendida como obrigação patronal, importa mencionar a possibilidade de o ex-empregado, seja por demissão sem justa causa, seja por aposentação, mediante o pagamento do montante integral da parcela mensal, manter-se vinculado ao plano de saúde oferecido pela empresa. Dita circunstância, afirma-se, é decorrente da função social do contrato imposta, não ao empregador, mas à empresa prestadora de serviços de assistência à saúde. No ponto, o direito fundamental social à saúde da pessoa trabalhadora é promovido mediante a afetação social do contrato de prestação de serviços médicos e hospitalares. É a Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, que regula a extensão do contrato celebrado pelo empregador aos ex-empregados. A pessoa trabalhadora demitida sem justa causa poderá manter o plano de saúde por 1/3 (um terço) do período em que contribuiu com o pagamento do plano, sendo, no mínimo, 06 (seis), e, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses, após sua demissão (art. 30, § 1º). À pessoa aposentada, que contribuiu para o pagamento por mais de 10 (dez) anos, garantir-se-á a manutenção do plano de saúde enquanto este for oferecido pelo empregador aos empregados (art. 31). Já os aposentados que não somaram 10 (dez) anos de contribuições, a manutenção é garantida por 01 (um) ano para cada ano de contribuições realizadas (art. 31, §1º). Entende-se, aqui, a Lei nº 9.656/1998, como meio de atuação da função social do contrato de prestação de serviços de assistência à saúde, celebrado entre empregador e operadora, a qual produz efeitos em relação a terceiros (ex-empregados), para garantir-lhes o direito fundamental social à saúde.

²⁶⁹ “Súmula nº 440 do TST. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez” (BRASIL, 2012).

analisar-se-á, na seção seguinte, o papel que as entidades sindicais patronais podem desempenhar nesse contexto.

5.3 A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS PATRONAIS

A negociação coletiva, à semelhança do visto anteriormente em relação ao direito humano fundamental social à saúde da pessoa empregada, pode desempenhar papel relevante na promoção do quesito educação. A celebração de acordos e convenções coletivas pode suscitar, como de fato²⁷⁰ tem gerado, situações concretas de ampliação do acesso à educação nas relações empregatícias.

As entidades representativas de classe podem incluir no âmbito negocial aspectos relacionados à promoção da educação no contexto laboral, criando direitos e deveres que viabilizem o efetivo desenvolvimento deste direito da pessoa empregada. Contudo, não é possível, no momento, perceber a existência de expressivo número de convenções e acordos coletivos que incluam cláusulas relacionadas à educação, tal como proposta pela presente pesquisa. A educação laboral é retratada nos diplomas negociais como instrução necessária para o exercício laboral apenas. Isto é, trata-se de formação profissional, de qualificação para o trabalho, mas não de educação para a cidadania²⁷¹ da pessoa empregada.

É mediante a negociação coletiva que a situação particular pode ser alçada à condição geral ou universal. As alterações promovidas nas relações de trabalho em determinado contexto e espaço geográfico podem, gradativamente, ampliar o seu alcance e assumir contornos

²⁷⁰ Em consulta à base de dados do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, da Secretaria de Relações do Trabalho, órgão do Ministério da Economia brasileiro responsável pelo registro das convenções e acordos coletivos foram encontrados, no mês de fevereiro de 2021, 2.207 (dois mil, duzentos e sete) instrumentos coletivos em vigor, os quais albergam cláusulas relativas à obrigação patronal de pagar, às pessoas que empregam, auxílio financeiro vinculado à educação. No que concerne ao número de diplomas negociais em vigor que trazem cláusulas dispostas sobre qualificação e formação profissional, verifica-se o registro de 3.283 (três mil, duzentos e oitenta e três). Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 04 fev. 2021.

²⁷¹ Um exemplo de convenção coletiva de trabalho que dispõe sobre educação da pessoa empregada não apenas para o trabalho, mas também para a cidadania, é a celebrada entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Ipatinga, Coronel Fabriciano e Timóteo (Minas Gerais) e o Sindicato do Comércio do Vale do Aço, com vigência entre 1 de outubro de 2019 e 30 de setembro de 2021, a qual contém cláusula que estipula a obrigação patronal de promover, gratuitamente, a educação das pessoas empregadas para a qualificação profissional, bem como para a cidadania:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORMAÇÃO E TREINAMENTO

As empresas investirão no desenvolvimento profissional de seus empregados proporcionando-lhes, gratuitamente, treinamentos e cursos de capacitação profissionalizantes e direitos à cidadania.

Parágrafo Único - A partir da assinatura desta convenção, as entidades proponentes formarão uma comissão bipartite com representantes dos trabalhadores e dos empregadores para viabilizar esses cursos e treinamentos.” (SINDICATO, 2019, grifo nosso). Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR073607/2019>. Acesso em: 04 fev. 2021.

nacionais. Isto é, a evolução e melhoria de condições laborais promovida pelos atores sociais encarnados nas associações profissionais representativas locais, apresenta condições de espalhar-se para outras realidades e contextos nos quais ainda prevalece a vontade do mais forte. É exatamente essa a vocação que tem a negociação coletiva, inclusive, para alcançar patamares civilizatórios mais elevados:

Ao conduzir o estoque de relações sociais que suportam capital e trabalho do ponto mais desenvolvido para o menos desenvolvido, os sujeitos coletivos acabam encarnando, inadvertidamente, um papel civilizatório, pois contribuem para a disseminação da modernização das relações de trabalho em um ambiente originalmente avesso a mudanças (SILVA, 2003, p. 26).

Delgado (2001, p. 94), afirma o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva como a essência do Direito Coletivo do Trabalho. A pactuação coletiva, portanto, cria verdadeiras normas jurídicas entre as partes. Ditas normas nascem no âmbito local e regional, porém, podem ampliar seu alcance, como anteriormente dito. A promoção e/ou concretização dos direitos humanos fundamentais sociais da pessoa empregada pode, evidentemente, ser incrementada pela via da negociação entre as entidades sindicais obreiras e os empregadores ou suas associações profissionais representativas. A promoção de uma educação laboral que contemple aspectos profissionalizantes, bem como relacionados à cidadania e inserção social qualificada, pode resultar do legítimo exercício da autonomia negocial coletiva.

Não basta, contudo, garantir a existência formal das entidades sindicais. Faz-se necessário assegurar as condições mínimas de sua autonomia. É a autonomia das entidades sindicais, bem como a preservação de sua capacidade negocial, que permitirá a realização de pactuação coletiva eficaz para a ampliação dos direitos das pessoas empregadas:

A função de negociação deve ser plenamente assegurada, pois é a partir dela que os sindicatos exercem o poder de criação de normas jurídicas trabalhistas que devem reger as relações individuais de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho); mas é preciso advertir que a mera garantia formal da existência de sindicatos é insuficiente. Na verdade, é necessário averiguar o modo como o sindicato é concebido e a maneira como se relaciona com seus representados, com outras entidades e com o próprio Estado (SILVA, 2021, p. 176).

Ademais, as entidades sindicais podem desempenhar papel relevante na promoção de direitos humanos fundamentais sociais das pessoas empregadas, tais como a educação e a saúde, não apenas mediante a negociação coletiva, mas também através de ações concretas que facilitem o cumprimento dos deveres jurídicos dos empregadores. Aos patrões que não disponham de infraestrutura ou recursos econômicos suficientes, por exemplo, os sindicatos patronais podem oferecer o espaço físico e as condições necessárias para a promoção da educação laboral.

Aos sindicatos empresariais incumbe, dessa maneira, atuar conjuntamente com as empresas da categoria econômica representada para a realização de cursos e eventos educacionais que permitam à pessoa em uma relação de emprego o eficaz usufruto do seu direito humano fundamental social à educação no contexto das relações de trabalho. Isso pode ser especialmente verdade para os micros e pequenos empregadores, os quais, possivelmente, enfrentariam maiores obstáculos para cumprirem suas obrigações decorrentes do contrato laboral.

A atuação direta das entidades sindicais patronais na promoção do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, em cooperação com os empregadores representados ou viabilizando a atuação destes últimos, não deve, contudo, ser tida como justificativa para a não abordagem de temas relacionados à atuação sindical obreira.

Afirmam-se, aqui, o princípio da equivalência dos contratantes coletivos (DELGADO, 2001, p. 91) e o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva (DELGADO, 2001, p. 93), como fundamentos da obrigatoriedade da entidade sindical patronal, que promover a educação laboral, implementar programas que contemplem amplamente questões relacionadas às relações sindicais e ao sindicalismo também sob a ótica operária. Justifica-se, ainda, tal dever, no fato de que a educação laboral aqui defendida ser uma que permita à pessoa empregada a emancipação pessoal, social e coletiva. Acredita-se não ser possível alcançar os mais elevados patamares civilizatórios, sem conhecimento de tão relevante aspecto da vida laboral: o associativismo sindical. A melhor educação da pessoa empregada perpassa, portanto, além da formação e qualificação profissional, o aperfeiçoamento e a apropriação dos conceitos, elementos e vivências das relações sindicais em sua mais ampla acepção.

Poder-se-ia objetar uma dita educação laboral fornecida pelo empregador, sob a alegação de que ao patrão não é útil uma força de trabalho educada e fortalecida nos instrumentos de pressão social laboral coletiva. Dessa forma, se a negociação coletiva deve necessariamente pautar-se pela boa-fé, pela lealdade, pela transparência e pela equivalência dos contratantes coletivos, por qual razão justificar-se-ia a manutenção das pessoas empregadas em uma condição de alienação relativa ao seu papel, bem como às suas prerrogativas sociolaborais de categoria profissional?

Desta maneira, afirma-se, a formatação e aplicação de um programa de educação laboral, o qual não contemple também aspectos formativos sobre associativismo sindical operário, além de desrespeitar princípios básicos do direito coletivo do trabalho, configurar-se-á em desrespeito ao conteúdo jurídico do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada.

Vistos os aspectos relacionados à atuação das entidades sindicais patronais na promoção da educação laboral das pessoas empregadas, passa-se à análise do papel atribuído ao Estado na seção que se segue.

5.4 A ATUAÇÃO DO ESTADO

Afirma-se, na presente pesquisa, a existência de um direito humano fundamental social da pessoa empregada à educação, no contexto da relação de trabalho. Dito direito fundamenta-se, em conformidade com a revisão legislativa e subsequente delineamento argumentativo apresentados na seção 3²⁷² da presente pesquisa, no ordenamento jurídico internacional de proteção aos direitos humanos, na Constituição Federal de 1988, bem como na legislação infraconstitucional relacionada à educação. Por outro lado, foi possível perceber que a legislação laboral infraconstitucional não oferece tratamento adequado, nem detalhamento do conteúdo e extensão do referido direito.

Como visto anteriormente, o direito à educação da pessoa empregada é reconhecido como um direito humano fundamental social, albergado em diversos diplomas e tratados internacionais de proteção aos direitos humanos, diversos dos quais foram ratificados pelo Brasil. O ato de ratificação de um tratado ou convenção internacional acarreta a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações neles inscritas. Conforme Mazzuoli (2020b, p. 206), obrigatoriedade do cumprimento dos tratados internacionais funda-se na máxima *pacta sunt servanda*, de modo que os Estados signatários quedam vinculados às obrigações de promoção e proteção dos direitos humanos, devendo cumpri-las de boa-fé.²⁷³

Dentre as obrigações estatais relativas aos direitos humanos, encontram-se o dever de abster-se de violações, o dever de proteger as pessoas, o dever de criar estruturas que viabilizem o usufruto, bem como o dever de legislar em prol daqueles direitos. Em relação ao direito

²⁷² Remete-se à leitura da seção 3, na qual foram apresentadas as bases legislativas do direito à educação da pessoa empregada, sob a ótica da legislação internacional de direitos humanos, da Constituição Federal de 1988, bem como da legislação infraconstitucional brasileira. Concluiu-se, naquela seção, que o direito à educação da pessoa empregada apresenta contornos de verdadeiro direito humano fundamental social, bem como que não deve restringir-se à formação profissional. Demanda, porém, a promoção de uma educação emancipatória da pessoa humana, a qual lhe permita alcançar integração e inserção social qualificada ao mesmo tempo em que lhe amplie o exercício da cidadania inerente a ela.

²⁷³ A Convenção de Viena de 1969, em seu artigo 26 estipula que “todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé”.

humano fundamental social das empregadas, como dito, há carência da legislação laboral infraconstitucional brasileira.

Faz-se necessário, portanto, que o Estado promova alterações legislativas com força suficiente para confirmar a existência do direito à educação laboral da pessoa empregada no contexto das relações de trabalho, bem como para viabilizar (ou facilitar) aos empregadores o cumprimento de suas obrigações no ponto. Ditas reformas na lei revelam-se essenciais à garantia e à satisfação desse direito humano fundamental social. Dessa maneira, a presente pesquisa propõe, e aqui reside o ineditismo necessário à tese de doutoramento, a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – para a inserção de artigos que disponham sobre o dever patronal de promover, no contexto das relações laborais, a educação das pessoas empregadas. Dita educação, como afirmado anteriormente, deve fornecer qualificação e atualização profissional, bem como conhecimentos atinentes ao exercício da cidadania em geral.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – merece alteração para a inserção de dispositivos que estabeleçam o dever patronal²⁷⁴ de viabilizar a educação, bem como quais os seus limites, conteúdo e extensão. Dessa maneira, a legislação infraconstitucional laboral poderá refletir a proteção necessária à educação laboral da pessoa empregada.

Outrossim, não apenas a legislação trabalhista merece modificação, mas, também aquela referente ao imposto sobre a renda. O dever constitucional de o Estado atuar colaborativamente com a família e a sociedade na promoção da educação (art. 205, da Constituição Federal de 1988) o impulsiona a promover alterações na legislação infraconstitucional referente aos aspectos tributários vinculados ao fornecimento de educação pelo empregador. Atualmente, a legislação brasileira estabelece a possibilidade de dedução²⁷⁵ do investimento em formação profissional do valor devido a título de imposto sobre a renda, apenas nas hipóteses de estrita vinculação com a atividade finalística da empresa²⁷⁶, conforme visto na seção 3 da presente pesquisa.

²⁷⁴ Como visto na seção 4 da presente pesquisa, o dever patronal de promover a educação da pessoa empregada pode ser fundamentado na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, bem como na faceta comunitária da dignidade da pessoa humana. Ademais, os particulares (especialmente o empregador) estariam, dessa forma, vinculados ao exercício dos seus direitos de propriedade em uma perspectiva social, segundo a qual, devem ser exercidos de maneira a também atender às necessidades sociais mais relevantes conforme o momento histórico.

²⁷⁵ O Decreto 9.580 de 2018, atual regulamento do imposto sobre a renda, conforme art. 382, autoriza a dedução fiscal dos valores investidos em formação profissional: “Art. 382. Poderão ser deduzidos como despesa operacional os gastos realizados com a formação profissional de empregados” (BRASIL, 2018).

²⁷⁶ O art. 311, do Decreto 9.058/2018, define como operacionais somente as despesas necessárias e estritamente vinculadas às atividades finalísticas da empresa: “Art. 311. São operacionais as despesas não computadas nos custos, necessárias à atividade da empresa e à manutenção da fonte produtora (Lei nº 4.506, de 1964, art. 47, caput)” (BRASIL, 2018).

Assim sendo, revela-se necessária uma alteração legal para ampliar o escopo da dedução fiscal em vigor. Deve-se permitir que o empregador deduza todo o investimento realizado com educação das pessoas que emprega, e não apenas aquele destinado à formação técnica e profissional. Essa medida permitiria uma sensível ampliação das ações educacionais no âmbito empresarial.

A ampliação do escopo da dedução fiscal mencionada deve ser reconhecida como uma ação concreta, dentre outras, mediante a qual o Estado pode cumprir o seu dever de promover o direito humano fundamental social à educação. Ao mesmo tempo, dita medida legislativa facilita ao empregador o cumprimento de sua obrigação, complementar à estatal, de promover a educação das pessoas empregadas.

Não se encontra, dentre os objetivos da presente pesquisa, exaurir a discussão sobre o conteúdo do currículo a ser desenvolvido pela educação laboral. Contudo, no quesito é mister mencionar que a alteração legislativa deve cuidar para que se somem, à formação em associativismo sindical anteriormente afirmada, conhecimentos relacionados à educação básica para a cidadania. Cita-se, exemplificativamente, dentre outros aspectos relevantes para a emancipação social, pessoal e coletiva da pessoa empregada, a formação básica em: política (processos democráticos e legislativos), direitos humanos (dignidade da pessoa humana nas relações sociais), educação para as relações étnicas e sociais, e, direito do trabalho. Além disso, a educação laboral deve contemplar questões relacionadas à constante atualização do mundo do trabalho, tais como: inovações tecnológicas em geral e trabalho humano, atualizações específicas do setor econômico do empregador, noções básicas de empreendedorismo e administração de empresas.

Registre-se que a educação laboral aqui defendida não se relaciona com programas educacionais formais em geral, mas sim, com um processo educativo desenvolvido no contexto das relações laborais que seja capaz de ampliar os horizontes sociais, pessoal e coletivo, das pessoas empregadas. Referido processo educacional precisa, ao mesmo tempo em que qualifica para a profissão, engrandecer as habilidades sociais e o exercício da cidadania do indivíduo. Assim sendo, a lei trabalhista infraconstitucional inovadora deverá reservar tratamento, não exaustivo e/ou taxativo, aos conteúdos que devem ser abordados pela educação laboral promovida pelo empregador.

No ponto, importa mencionar o Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais – Re-Saber – criado pelo Ministério da Educação, através da Portaria nº 24, de 19 de janeiro de 2021. O Re-Saber visa regulamentar o processo formal de “avaliação, reconhecimento e certificação de saberes que desenvolvem competências

profissionais”, conforme art. 1º da referida portaria (BRASIL, 2021). A definição de saberes e competências profissionais objeto da certificação é dada no § 2º, do art. 1º:

§ 2º Entende-se por saberes e competências profissionais a mobilização, a articulação e a integração de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores, para resolver **demandas complexas da vida cotidiana, do pleno exercício da cidadania e do mundo do trabalho, incluindo instrumentos gerenciais, normas e legislação aplicáveis** relativas a cada ocupação ou profissão (BRASIL, 2021, grifo nosso).

Percebe-se que o programa visa reconhecer a relevância dos conhecimentos e saberes profissionais, bem como habilidades, atitudes e valores que permitem resolver “demandas complexas da vida cotidiana” e do “pleno exercício da cidadania” (BRASIL, 2021). Ademais, o Re-Saber enfatiza que a educação laboral deve desenvolver-se ao longo da vida, conforme § 3º, do art. 1º:

§ 3º O Re-Saber constitui-se como sistema voltado para o atendimento de trabalhadores que buscam a certificação profissional de **saberes e competências desenvolvidas ao longo da vida** (BRASIL, 2021, grifo nosso).

Atente-se para o fato de que os processos de certificação profissional do Re-Saber, em que pese possam ser efetivados por instituições de ensino privadas, não demandam investimento dos indivíduos que buscarem o reconhecimento de seus saberes e habilidades, conforme art. 3º, §§ 1º e 2º, da Portaria nº 24, de 19 de janeiro de 2021:

Art. 3º O Re-Saber tem por finalidade promover a oferta gratuita dos processos de certificação profissional.

§ 1º O processo de reconhecimento de saberes e competências e a certificação profissional deverão ser realizados **sem ônus para o participante, cabendo à instituição certificadora arcar com seus custos.**

§ 2º Não poderá haver cobrança de taxas aos participantes para a emissão da primeira via de nenhum documento do processo de certificação profissional (BRASIL, 2021, grifo nosso).

Desta forma, as pessoas poderão obter certificação profissional que considere habilidades profissionais, bem como aquelas necessárias para o pleno exercício da cidadania, sem qualquer custo financeiro envolvido. Vê-se o Estado, no ponto, viabilizar o direito humano fundamental social à educação de forma concreta. Os saberes e habilidades adquiridos mediante os processos educativos patronais poderão, portanto, receber a certificação profissional do Re-Saber, o que ampliará capacidade profissional, bem como a inserção no mundo do trabalho (a trabalhabilidade, portanto) das pessoas empregadas.

Já no que atine à periodicidade, tem-se que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – merece ser alterada para dispor sobre o dever patronal de promover a educação laboral no ambiente de trabalho, destacando que os programas de educação laboral patronais devem ser realizados, anual e obrigatoriamente, pelas empresas com mais de cinquenta empregados. Isto é, durante todos os anos do vínculo empregatício deverão ser ofertados processos

educativos. Aos empregados e às empregadas, portanto, será proporcionada educação laboral contínua e permanente, independentemente de qual seja o seu empregador.

Os referidos programas podem contar com carga horária anual mínima de 20 (vinte) horas, durante as quais serão abordados os diversos conhecimentos anteriormente mencionados. Ao empregador (ou à entidade sindical patronal), deve ser concedida a liberdade de formatar o seu programa educativo em conformidade com o contexto (geográfico e/ou profissional) no qual esteja inserido, bem como tomando em consideração a média de anos de educação formal que apresentem as pessoas empregadas participantes. Por outro lado, a liberdade de composição do conteúdo não deve permitir o descuido dos aspectos relacionados à cidadania de forma que, proporcionalmente, a formação profissional ocupe, no máximo, 60% (sessenta por cento), e a educação para a cidadania não menos que 40% (quarenta por cento) da carga horária total anual estipulada.

Em relação ao período no qual será desenvolvida a educação laboral, afirma-se que deve ocupar parte da jornada laboral regular. As pessoas empregadas deverão ser submetidas aos processos educacionais laborais durante o período em que estão à disposição do empregador, sendo, portanto, remuneradas para tanto.

O empregador que deixar de promover a educação laboral por dois anos consecutivos, deverá indenizar às pessoas empregadas em montante equivalente ao total da carga horária educacional que deixou de prestar, tomando por base o valor da hora de trabalho vigente à época do pagamento da indenização. Dito dever de indenizar deve ser previsto pela alteração legislativa a ser promovida pelo Estado.

Por fim, defende-se que deve ser facultado às partes, em especial no caso das pessoas empregadas que preencham os requisitos do art. 444, parágrafo único²⁷⁷ da CLT, a estipulação de aspectos relativos à promoção e ao exercício do direito humano fundamental social à educação nas relações laborais, sendo defesa a simples renúncia por parte da pessoa empregada. Podem ser negociadas questões tais como: ampliação da carga horária, definição dos conhecimentos abordados a cada ano (vedada a total exclusão dos aspectos relacionados à cidadania), participação da pessoa empregada em programas educacionais ofertados por entidades sindicais ou outras empresas. Afirma-se ser também possível às partes

²⁷⁷ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (BRASIL, 2017).

transacionarem a respeito da permuta da carga horária anual em indenização pecuniária, desde que a pessoa empregada comprove a participação em outro programa de educação laboral (com a expressa anuência do empregador em relação à natureza deste último).

Como visto, ao empregador cabe uma parcela da responsabilidade pela promoção do direito humano fundamental social à educação das pessoas empregadas. Dita responsabilidade tem a natureza complementar à do Estado. A este último, por sua vez, incumbe o dever de criar as estruturas necessárias, bem como efetivar a edição de leis aptas a viabilizar o exercício do referido direito.

Dessa forma, o Estado, para desincumbir-se do ônus que lhe é afeto, deverá, em primeiro lugar, alterar a legislação tributária para permitir a dedução de todo o investimento patronal em educação. Em segundo lugar, deve o ente estatal promover alterações legislativas na Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira a regular o exercício, a extensão, o conteúdo mínimo da educação laboral, bem como evidenciar o dever patronal de promover o direito humano fundamental social à educação das pessoas empregadas.

Seguem-se as conclusões da presente seção.

5.5 CONCLUSÕES

À luz do exposto, conclui-se:

- a) A pessoa empregada é detentora de um direito humano fundamental social à educação no contexto das relações de trabalho;
- b) No exercício do referido direito, à pessoa empregada cabe dedicar-se à diligente participação nas oportunidades educativas promovidas pelo empregador, sob pena de punição disciplinar por atos de indisciplina ou desídia, na forma do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho;
- c) Ao empregador cabe o dever de promover oportunidades educacionais no contexto e no horário da prestação de serviços, remunerando as pessoas empregadas pelas horas de formação e instrução;
- d) Às entidades sindicais patronais incumbe tanto o dever de promover a negociação coletiva em prol da satisfação do direito humano fundamental social à educação, quanto a viabilização da estrutura e programas educacionais aos seus representados cuja capacidade econômico-financeira seja precária;
- e) Ao Estado cabe a responsabilidade pela criação das estruturas necessárias, bem como a edição de leis que favoreçam o exercício do referido direito humano fundamental social

das pessoas empregadas. O Estado deve alterar a legislação tributária para permitir a dedução do imposto sobre a renda de todo o valor investido em educação pelas empresas;

- f) No mesmo sentido, deve o Estado alterar a legislação infraconstitucional laboral para definir a extensão da obrigação patronal aqui defendida, bem como estipular o alcance, o conteúdo mínimo e os critérios para o exercício do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, no contexto das relações de trabalho.

6 SÍNTESE CONCLUSIVA

Partindo da premissa de que o trabalho e a educação são fatos sociais interconectados, cuja relevância reside, principalmente, no potencial para a promoção da emancipação social humana individual e coletiva, a presente tese investigou a existência de um dever, atribuído ao empregador, de promover o direito à educação das pessoas em uma relação empregatícia. Esta seção dedica-se à apresentação da síntese conclusiva da pesquisa.

A relação de emprego é resultante da celebração de um negócio jurídico denominado “contrato de trabalho”, através do qual as partes vinculam-se ao cumprimento de obrigações de natureza patrimonial e extrapatrimonial. Apesar de ostentar nomenclatura de contrato, o pacto laboral apresenta características peculiares que o distinguem dos demais negócios jurídicos bilaterais.

A marca distintiva do pacto laboral é a desigualdade material existente entre os contratantes. O empregador e a pessoa empregada, desta forma, ostentam faculdades desiguais em força e amplitude, cabendo ao primeiro a mais ampla, e intensa, gama de poderes e superioridade econômica. A pessoa empregada é, portanto, o polo vulnerável na relação de emprego. Afirma-se o contrato de trabalho com natureza jurídica tão complexa ao ponto de não poder ser satisfatoriamente explicado mediante a aplicação da tradicional noção de negócio jurídico bilateral celebrado entre sujeitos em condições de igualdade. Faz-se necessário encontrar outra teoria que mais adequadamente acomode as peculiaridades do pacto laboral.

Partindo-se da análise das implicações do contrato de trabalho para os contratantes, em especial para o(a) trabalhador(a), chega-se à conclusão que o maior impacto ocorre na pessoa empregada. A pessoalidade, por conseguinte, exsurge como o principal elemento relacionado à pessoa empregada. Decorrentes desta, avultam-se os aspectos da especial fidúcia e da boa-fé inerentes à relação laboral. Diante do reconhecimento da prevalência da confiança e do dever de agir consoante os ditames objetivos da boa-fé, passa a ser possível admitir que as obrigações

contraídas pelos contratantes laborais não se resumem aos aspectos patrimoniais, porém, extrapolam a mera troca de remuneração por prestação de serviços. Há implicação pessoal da pessoa empregada, a qual sujeita-se à subordinação jurídica com a sua própria personalidade. Conclui-se, então, não ser possível instrumentalizar o trabalho humano, retirando-lhe o significado e conteúdo caso sejam reconhecidos, tão somente, os aspectos patrimoniais.

Como resultado da análise da organização empresarial, identificam-se alguns elementos de natureza comunitária, tais como: valores compartilhados, lugar de alcance dos fins comuns e possibilidade de integração econômica e social para o empregado. É o reconhecimento dos referidos aspectos comunitários que conduz à conclusão de que a empresa revela-se como o espaço para o desenvolvimento de uma relação jurídica que implica deveres recíprocos de lealdade, fidelidade e assistência. A intensidade de tais deveres é proporcional para ambos empregador e empregado(a), tem-se, deste modo, evidenciada a natureza jurídica comunitário-pessoal da relação de emprego.

Some-se a isso, a compreensão da fraternidade como princípio jurídico insculpido tanto no ordenamento jurídico internacional de proteção dos direitos humanos, quanto na ordem constitucional brasileira. A incidência da fraternidade nas relações intersubjetivas preconiza a existência de obrigações de ajuda mútua entre os distintos sujeitos, bem como, proporciona maior horizontalidade nas relações sociais e jurídicas. A relação de emprego, por conseguinte, concebida em uma acepção comunitário-pessoal, coaduna-se com o princípio jurídico da fraternidade. É essa acepção comunitário-pessoal, com seus acentuados deveres recíprocos de fidelidade e de assistência, aliada à incidência da fraternidade, a qual faz as relações sociais e jurídicas horizontais pautadas pela ajuda mútua, que permitem realizar uma releitura comunitária e fraterna das relações empregatícias. Revela-se, deste modo, o “neocomunitarismo fraterno” como uma alternativa viável para explicar a complexidade da relação jurídica laboral.

No seio de uma relação de emprego comunitário-pessoal e fraterna, surgem necessidades e interesses de ambos os polos contratantes. A educação, por sua íntima relação com o trabalho e emancipação social, é uma delas. O direito à educação, à luz dos tratados e convenções internacionais de promoção e proteção dos direitos humanos, é, verdadeiramente, um direito humano subjetivo. Nesta medida, revela-se universal e interdependente, sendo, concomitantemente, direito humano subjetivo em si, bem como, meio de concretização dos demais direitos humanos.

Para a sua efetiva concretização, o direito humano à educação demanda um exercício que promova para a pessoa, ao mesmo tempo, o pleno desenvolvimento social pessoal e coletivo, bem como, o exercício da cidadania em toda a sua amplitude. No que concerne ao

direito internacional do trabalho, pode-se afirmar a existência de um direito humano laboral à educação. Afirma-se, deste modo, a garantia de acesso a um modelo educacional laboral que viabilize à pessoa exercer intervenções qualitativas tanto no âmbito profissional, quanto no contexto social em que vive. Sendo direito humano subjetivo, de natureza social, o acesso à educação deve ser garantido ao longo de toda a existência da pessoa. No mesmo sentido, é entendido como um dever partilhado pelo Estado e pela sociedade, nesta última incluem-se as empresas, bem como, as pessoas empregadas. Isto é, a responsabilidade pela promoção do direito humano de natureza social à educação é atribuída, também, ao empregador.

O ordenamento jurídico constitucional brasileiro reconhece a natureza fundamental social do direito humano à educação, porém, no âmbito da legislação infraconstitucional laboral nacional, é identificável uma omissão no tratamento do mencionado direito. A proteção ao direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, no Brasil, revela patamar protetivo inferior ao padrão civilizatório mínimo internacional, ao mesmo tempo em que não atinge o piso preconizado pela Constituição Federal de 1988.

Reconhecendo-se, na Carta Magna brasileira em vigor, um sistema aberto de regras e princípios permeável à acomodação de direitos fundamentais não expressamente consignados no seu corpo normativo, torna-se possível defender a natureza constitucional material (decorrente do conteúdo), e/ou formal (se internalizados mediante formalidade específica do art. 5º, § 3º da Constituição de 1988), de direitos humanos. Ocorre, deste modo, um verdadeiro diálogo de fontes jurídicas a proteger direitos essenciais da pessoa humana.

Sendo o direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada um direito humano laboral, sua efetivação demanda não só a proteção, mas, também, a atuação prestacional do Estado, em conjunto com toda a sociedade, para a sua efetiva promoção. O referido direito deve desenvolver-se tanto através de programas educacionais formalizados quanto nas relações sociais, sistemática e continuamente ao longo da vida.

Acresça-se a isso a noção de que uma educação laboral limitada à formação tecnicista e profissional não responde à demanda do direito fundamental social à educação da pessoa empregada. Para tanto, importa organizar um processo educacional laboral orientado para contemplar tanto aspectos relacionados à profissão quanto as habilidades e competências necessárias ao pleno exercício da cidadania social. Faz-se necessário que Estado, família e sociedade atuem, conjuntamente, na promoção da educação das pessoas, como medida de concretização da dignidade humana a estas inerente.

Ao reconhecer-se que a dignidade da pessoa humana atua em duas dimensões, a individual e a coletiva (a primeira permite valorizar cada indivíduo em relação aos outros e a

última singulariza a pessoa humana face aos demais seres vivos), torna-se possível compreender que a sua plena eficácia demanda realização conforme a dimensão comunitária ou relacional. É, portanto, por meio do reconhecimento e ajuda mútuos, que se atinge a plena medida da dignidade da pessoa humana nas relações entre particulares, e, dentre estas, as laborais.

Importa reconhecer a função do princípio da dignidade da pessoa humana em relação ao ordenamento jurídico brasileiro. Afirma-se que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, e que, nesta condição, irradia seus efeitos para informar e conformar todo o ordenamento jurídico. Sendo os direitos humanos fundamentais manifestações da dignidade da pessoa humana (não importando se são individuais ou coletivos), estes também irradiam seus efeitos para toda a ordem jurídica.

A autonomia da vontade e a propriedade privada são reconhecidas e protegidas como direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, contudo, são também afetadas pela função social que lhes é atribuída pelo mesmo texto constitucional. Desta forma, a propriedade privada, e, por conseguinte, o seu consectário contrato, afetados pela sociabilidade, devem ser utilizados levando em consideração as necessidades sociais, na medida do possível. Em decorrência disso, afirma-se que o patrimônio do empregador assume função nitidamente social. Isto é, o empregador pode ser compelido a satisfazer necessidades sociais das pessoas que emprega. Ademais, o reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais sociais também permite afirmar que o empregador pode ser obrigado a satisfazer tais direitos nas relações laborais.

Contudo, reconhece-se que o referido dever patronal não é absoluto, e nem deve o empregador ser encarado como o principal responsável pela satisfação de tais direitos. A responsabilidade deste último é complementar àquela do Estado, em função de ser o direito à educação um direito humano fundamental especial à prestação. Afirma-se, deste modo, que o empregador deve, também, engajar-se na promoção do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, por meio do estabelecimento de um processo educacional laboral que permeie a vida social, bem como o espaço e as funções relativas ao trabalho.

No que concerne à atuação dos atores sociais na promoção do direito humano fundamental social à educação, tem-se, em primeiro lugar, o papel do seu titular: a pessoa empregada. Defende-se, que no exercício do referido direito, esta última deve participar diligentemente nas oportunidades educativas proporcionadas pelo empregador, sob pena de punição disciplinar por indisciplina ou desídia, caso aja diversamente.

O empregador, por seu turno, tem o dever de promover oportunidades educacionais no contexto e no horário da prestação de serviços, remunerando as pessoas empregadas pelas horas

de formação e instrução. Além disso, deve o empregador garantir que sejam ofertadas, no mínimo, vinte horas anuais de educação laboral, sendo responsável, pela remuneração com o adicional referente ao labor extraordinário quando for o caso. Por outro lado, poderá o empregador valer-se do banco de horas da empresa, caso exista. A oferta deverá ser anual, e, nas hipóteses em que não cumprir com seu dever por dois anos consecutivos, o empregador deverá indenizar as pessoas empregadas em montante não inferior à carga horária educacional não implementada, bem como, considerando o valor do salário-hora vigente à época do pagamento para a apuração da referida indenização.

Deve ser facultado às partes negociarem acerca da utilização de programas educacionais oferecidos por terceiros, situação na qual o empregador será responsável pelos encargos financeiros decorrentes, bem como, no processo de escolha levar-se-ão em conta os interesses da pessoa empregada. O programa educacional laboral a cargo do empregador não deve restringir-se à construção de habilidades e competências profissionais (*hard skills*), mas também, permitir a aquisição daquelas necessárias ao pleno exercício da cidadania social (*soft skills*), sob pena de não desincumbir-se de sua parcela de responsabilidade.

Não se olvide o papel das entidades sindicais patronais, a quem cabe tanto o dever de promover a negociação coletiva para a viabilização do direito humano fundamental social à educação, quanto a construção da estrutura e programas educacionais aos seus representados que apresentem capacidade econômico-financeira precária.

Por fim, defende-se que incumbe ao Estado criar as estruturas necessárias, bem como, legislar para regular o dever do empregador de modo que favoreça ao exercício do direito humano fundamental social à educação das pessoas empregadas. Dentre as alterações legislativas propostas, está a permissão para dedução do imposto sobre a renda de todo o valor eventualmente investido em educação pelas empresas. Impõe-se a necessidade de o Estado promover alteração na legislação infraconstitucional laboral que defina a extensão, o conteúdo mínimo e os critérios do dever patronal de promoção do direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada, no contexto das relações de trabalho.

À guisa de conclusão, responde-se afirmativamente à pergunta posta no início da pesquisa desenvolvida na presente tese para reconhecer a existência de um dever do empregador, complementar ao do Estado, de promover o direito humano fundamental social à educação da pessoa empregada como decorrência da celebração do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, UWG**. Act against Unfair Competition in the version published on 3 March 2010 (Federal Law Gazette I p. 254), as last amended by Article 5 of the Act of 18 April 2019 (Federal Law Gazette I, p. 466). Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_uwg/englisch_uwg.html. Acesso em: 24 ago. 2020.

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

ANTOINE, Gérald. **Liberté, Égalité, Fraternité ou les fluctuations d'une devise**. Paris: UNESCO, 1981.

ARANGO, Rodolfo. **El concepto de derechos sociales fundamentales**. 1. ed. Bogotá: Legis Editores, 2005.

ARAÚJO, Patrícia; JORDÃO, Filomena. “Os Inempregáveis”: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 29, n. 2, p. 289-314, abr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312011000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 jan. 2020.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

_____. **As origens do totalitarismo**. Tradução de Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das letras, 1989.

_____; CORREIA, Adriano; MAGALHÃES, Theresa Calvet. Trabalho, obra, ação. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, São Paulo, v. 2, n. 07, p. 175-201, 23 out. 2019. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/163481/157146> Acesso em: 25 mar 2020.

ARROYO CISNEROS, Edgar Alán. La eficacia horizontal de los derechos fundamentales en España y México: algunas notas para su análisis. **Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña**, Coruña, nº 19, p. 223-247, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/2183/16830> Acesso em: 24 set. 2020.

ASÍS, Rafael de. **Las paradojas de los derechos fundamentales como límites al poder**. Madrid: Editorial Dykinson, 2000.

APOSTOLIDES, Sara Costa. **Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008.

ARAÚJO, Maria da Purificação Nazaré; COSTA-SOUZA, Jamacy; TRAD, Leny Alves Bomfim. A alimentação do trabalhador no Brasil: um resgate da produção científica nacional. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 975-992, out./dez. 2010.

BABIE, Paul; VIVEN-WILKSCH, Jessica. León Duguit and the propriété fonction sociale. In: _____; _____. (eds.). **León Duguit and the social obligation norm of property: a translation and global exploration**. Singapura: Springer Nature, 2019.

BAGGIO, Antonio Maria. A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”. In: _____. (org.) **O princípio esquecido 1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Traduções: Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2008, p. 7-24.

_____. **O princípio esquecido 2: exigências, recursos e definições da fraternidade na política**. São Paulo: Cidade Nova, 2009.

BARBOSA, Rogério; FERREIRA, Pedro Ferreira de; SOARES, Serguei. **Desigualdade de renda no Brasil de 2012 a 2019**. Blog DADOS, 2020 [publicado 16 jul. 2020]. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/desigualdade-brasil/> Acesso em: 06 ago. 2020.

BARASSI, Ludovico. **Diritto sindacale e corporativo**. 3. ed. rifatta e aggiornata. Milano: Dott. A. Giuffrè, 1938.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Tendencias de los procesos laborales en Iberoamérica. **Revista de la Facultad de Derecho**, Montevidéo, n. 21, p. 27-44, 2002. Disponível em: <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/229>. Acesso em: 26 mar. 2020.

_____. Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación. In: **IUSLabor**, Barcelona, n. 1, p. 1-18, 2008a. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/119859/159701>. Acesso em: 26 mar. 2020.

_____. La renovación del nuevo Derecho. **Derecho & Sociedad**, Lima, n. 30, p. 59-68, 2008b. Disponível em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17326/17611>. Acesso em: 26 mar. 2020.

_____. El Derecho universal del Trabajo. **Revista de la Facultad de Derecho**, Montevidéo, n. 31, p. 49-62, julio-diciembre 2011. Disponível em: <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/45>. Acesso em: 26 mar. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. “Aqui, lá e em todo lugar”: a dignidade humana no direito contemporâneo e no discurso transnacional. In: VON BOGDANDY, Armin; PIOVESAN, Flavia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica: emergência de um novo direito público**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 413-464.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. O contrato de trabalho como um contrato relacional. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 11, p. 1345-1352, nov. 2015.

_____. A educação jurídica na era colaborativa. *In*: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; _____. **Direito e fraternidade**: em busca de concretização. Aracaju: EDUNIT, 2018, p. 43-56.

_____; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 141-156, dez. 2018.

BARZOTTO, Luis Fernando. Fraternidade: uma aproximação conceitual. *In*: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direito e fraternidade**: em busca de concretização. Aracaju: EDUNIT, 2018, p. 79-90.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Direito do trabalho e participação nos lucros**. São Paulo: Max Limonad, 1954.

BAUMAN, Zygmunt. **Sobre educação e juventude**: conversas com Ricardo Mazzeo. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BECK, Carolina Gralha; ENGELKE, Rozi. Artigos 471 a 476. *In*: SOUZA, Rodrigo Trindade de. **CLT comentada**: pelos juízes do trabalho da 4ª Região. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018, p. 350-360.

BIAVASCHI, Magda Barros. Exposição de motivos - comentários. *In*: SOUZA, Rodrigo Trindade de. (org.). **CLT comentada**: pelos juízes do trabalho da 4ª Região. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018, p. 25-34.

BOBBIO, Norberto. Fascismo. *In*: _____.; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política I**. Tradução de Carmen C. Varriale et ai. Coordenação de tradução João Ferreira. Revisão geral João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cacaís. Brasília: Editora UNB, 1998. v. 1.

BOTTAMEDI, Ana Lúcia Francisco dos Santos. **Educação**: direito do trabalhador? Possibilidades e desafios da educação corporativa na perspectiva do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

BRANCO, Gerson Luiz Carlos. **Função social do contrato**: interpretação à luz do Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. A aplicação do art. 421 do Código Civil e a função social dos contratos nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 160/2014, p. 123-140, nov./dez. 2014. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000952323&loc=2019> Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 85, de 26 de fevereiro de 2015**. Altera e adiciona dispositivos na Constituição Federal para atualizar o tratamento das atividades de ciência, tecnologia e inovação. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc85.htm Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 59, de 11 de novembro de 2009**. Acrescenta § 3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reduzir, anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União incidente sobre os recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino de que trata o art. 212 da Constituição Federal, dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc59.htm Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 28 dez 2019.

BRASIL. Decreto 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm Acesso em: 24 mar 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 Acesso em: 09 jul. 2020.

BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/108164/lei-de-diretrizes-e-base-de-1961-lei-4024-61> Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128525/lei-de-diretrizes-e-base-de-1971-lei-5692-71> Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. Lei 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei 10.639, de 09 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial

da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Lei 11.645, de 10 de março de 2008.** Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11645.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.** Brasília-DF: Ministério dos Direitos Humanos, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/DIAGRMAOPNEDH.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto 7.037, de 21 de dezembro de 2009.** Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Resolução Conselho Nacional de Educação-Conselho Pleno (CNE/CP) nº 1 de 30 de maio de 2012 - Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação em direitos humanos.** Brasília-DF: Ministério da Educação, 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rcp001_12.pdf Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Resolução Conselho Nacional de Educação-Conselho Pleno (CNE/CP) nº 1 de 17 de junho de 2004 - Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.** Brasília-DF: Ministério da Educação, 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rcp001_12.pdf. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto 3.000, de 26 de março de 1999.** Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto 9.580, de 22 de novembro de 2018.** Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm#art4. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. **Solução de consulta nº 74 - COSIT, de 28 de março de 2014.** Brasília-DF: Secretaria da Receita Federal do Brasil, 2014. Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=51334>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. Lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 18 jul. 2020.

BRASIL. Decreto 8.084 de 26 de agosto de 2013. Regulamenta a Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012, que institui o Programa de Cultura do Trabalhador e cria o vale-cultura. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8084.htm. Acesso em: 18 jul. 2020.

BRASIL. Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012. Institui o Programa de Cultura do Trabalhador; cria o vale-cultura; altera as Leis nº s 8.212, de 24 de julho de 1991, e 7.713, de 22 de dezembro de 1988, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12761.htm. Acesso em: 18 jul. 2020.

BRASIL. Lei 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13415.htm. Acesso em: 23 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Presidência da República: Brasília-DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art7. Acesso em: 24 ago. 2020.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.355, de 30 de dezembro de 1994. Promulga a Ata Final que Incorpora os Resultados da Rodada Uruguai de Negociações Comerciais Multilaterais do GATT. Brasília-DF: Presidência da República. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1355.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.

BRASIL. Lei 10.973, de 2 de dezembro de 2004. Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.973.htm. Acesso em: 29 ago. 2020.

BRASIL. Lei 13.243, de 11 de janeiro de 2016. Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação e altera a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, a Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, a Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, nos termos da Emenda Constitucional nº 85, de 26 de fevereiro de 2015. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13243.htm. Acesso em: 29 ago. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938. Aprova o regulamento para execução da Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo. Brasília-DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939. Dispõe sobre a instalação de refeitórios e a criação de cursos de aperfeiçoamento profissional para trabalhadores. Brasília-DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1238-2-maio-1939-349345-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.029, de 26 de julho de 1940. Aprova o regulamento para a instalação e funcionamento dos cursos profissionais de que cogita o art. 4º do Decreto-Lei nº 1.238, de 2 de maio de 1939. Brasília-DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decree/1940-1949/decreto-6029-26-julho-1940-324447-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.709, de 14 de outubro de 1941. Reorganiza o Serviço de Alimentação da Previdência Social e dá outras providências. Brasília-DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3709-14-outubro-1941-413835-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.478, de 5 de agosto de 1940. Cria o Serviço de Alimentação da Previdência Social (S.A.P.S.) no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Brasília-DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2478-5-agosto-1940-412428-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.** Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16321.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975.** Dispõe sobre a dedução do lucro tributável, para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6297.htm#art6. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 2020.** Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16321.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 224, de 28 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a extinção do Serviço de Alimentação da Previdência Social (SAPS), transfere os respectivos bens, serviços e atribuições, com o respectivo pessoal, para outros órgãos e entidades, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1965-1988/Del0224.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.397, de 21 de dezembro de 1987.** Altera a legislação do Imposto de Renda das pessoas jurídicas e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2397.htm#art12viii. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.** Regulamenta a Lei Nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do Programa de Alimentação do Trabalhador, revoga o Decreto nº 78.676, de 8 de novembro de 1976 e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0005.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.** Dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19656.htm. Acesso em: 13 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.870, de 23 de novembro de 1999.** Dispõe sobre o valor total das anuidades escolares e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9870.htm. Acesso em: 13 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.766, de 18 de dezembro de 1998.** Altera a legislação que rege o salário-educação, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9766.htm. Acesso em: 13 out. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 24, de 19 de janeiro de 2021.** Dispõe sobre o Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais - Re-Saber, no âmbito do Ministério da Educação. Brasília-DF: Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-24-de-19-de-janeiro-de-2021-299988875>. Acesso em: 08 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466343-1-SP.** Relator: Ministro Cezar Peluso. Julgado em 03 de dezembro de 2008. Publicado no DJE-104 em 05 de junho de 2009. Brasília, 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em 22 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 440.** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-440. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.** Brasília-DF: Ministério da Economia. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>. Acesso em: 03 jun. 2021.

BRASSCOM. **Relatório setorial 2019:** Inteligência e informação. Publicado em 08 de abril de 2020. São Paulo: BRASSCOM, 2020. Disponível em: <https://brasscom.org.br/relatorio-setorial-de-tic-2019/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

BRITTO, Carlos Ayres. **O humanismo como categoria constitucional.** 1. ed. 2. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

BULHÕES, Darline Maria Santos; VASCONCELOS, André Brendel de Lemos; LEITE, André. Trabalhabilidade: o caminho para o empreendedorismo. **International Journal of Professional Business Review**, Coruña, v. 1, n. 1, p. 30-39, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://openaccessojs.com/JBReview/article/view/5/8>. Acesso em: 14 dez. 2020.

CAGGIANO, Monica Herman. A educação. Direito fundamental. In: RANIERI, Nina Beatriz Stocco (Coord.); RIGHETTI, Sabine (org.). **Direito à educação:** aspectos constitucionais. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009, p. 19-38.

CAHALI, Francisco José; BIAZI, Danielle Portugal de. Previdência privada: a boa-fé objetiva e a função social como filtro nos contratos relacionais. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 65, n. 1, p. 101-126, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/67708>. Acesso em: 25 ago. 2020.

- CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CANARIS, Claus-Wilhelm. **Direito fundamental e direito privado**. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 11. reimp. Coimbra: Almedina, 2012.
- CARDOSO, Jair Aparecido. **Contrato realidade no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. v. 1. 3. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982.
- CAVALARI FILHO, Roberto. Educar a pensar para a vida na educação formal: uma leitura contemporânea de John Dewey. **Estudos**, Marília, n. 17, p. 151-172, 2013. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/estudos/article/download/860/507>. Acesso em: 30 mar. 2020.
- CEPERO, Yara Luisa Cárdenas; GUZMÁN, Eduardo Ribot; ABAD, Amparo Osorio. La educación bioética en la formación ciudadana: su fundamentación. **Revista Científico- Metodológica**, Havana, n. 70, p. 1-9, enero-abril, 2020. Disponível em: <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/961>. Acesso em: 28 mar. 2020.
- CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social: teoria geral do direito social; direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho**. 2. ed. Atualizada por Marly A. Cardone. São Paulo: LTr, 1993.
- CHABBOTT, Collette. **Constructing education for development: international organizations and education for all**. New York: RoutledgeFalmer, 2003.
- COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica do vínculo de emprego: evolução, convergência e desafios da atualidade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 151, p. 89-125, mai.-jun. 2013.
- _____. As novas tecnologias, a inteligência artificial e o meio ambiente do trabalho. *In*: BRAVO, Álvaro Sanchez (ed.). **Derecho, inteligencia artificial y nuevos entornos digitales**. Madri: AADMDS, 2020.
- COMPARATO, Fábio Konder. **Educação, Estado e poder**. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- _____. Fundamento dos direitos humanos. *In*: MARCÍLIO, Maria Luiza; RUSSOLI, Lafaiete (coords.). **Cultura dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 1998a.
- _____. O princípio da igualdade e a escola. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 104, p. 47-57, 1998b. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/716/732>. Acesso em: 24 mar 2020.

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS. Universidade de São Paulo. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, 1789**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antigos-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html> Acesso em: 23 mar 2020.

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS. Universidade de São Paulo. **Declaração dos Direitos do Bom Povo da Virgínia, 1776**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antigos-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html> Acesso em: 23 mar. 2020.

CORDEIRO, Antonio Menezes. Da situação jurídica laboral: perspectivas dogmáticas do direito do trabalho. **Revista da ordem dos advogados**. Lisboa, ano 42, v. I, p. 89-149, jan./abr. 1982.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade em matéria laboral: novos horizontes para a aplicação das convenções da OIT no direito brasileiro. *In*: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (orgs.). **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p. 24-33.

CURADO, Marcelo; CRUZ, Marcio José Vargas da. Investimento direto externo e industrialização no Brasil. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 399-431, set./dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rec/v12n3/01.pdf>. Acesso em: 08 out. 2020.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Direito à educação: direito à igualdade, direito à diferença. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 116, p. 245-262, jul. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000200010>. Acesso em: 23 jul. 2020.

CRUZ, Paula López. La fábula de Menenio Agripa (Liv., II, 32-33). **Nova Tellvs**. Instituto de Investigaciones Filológicas. México, v. 29, n. 2, p. 117-128. jun./dec. 2011.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**: para ampliar os cânones da proteção, a partir da economia social e solidária. São Paulo: LTr, 2014.

DEDECCA, Claudio Salvadori; ROSANDISKI, Eliane Navarro. Recuperação econômica e a geração de empregos formais. **Parcerias Estratégicas**, Brasília, v. 11, n. 22, p. 169-190, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

_____. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 2, p. 79-98, abr./jun. 2001.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *In*: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo. (coord.). **Direitos humanos**: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. Constituição da república, estado democrático de direito e direito do trabalho. *In*: DELGADO, Gabriela Neves et al. **Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015a, p. 23-37.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015b.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

_____; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; GUIMARÃES, Tâmara Matias. Notas sobre a arquitetura principiologicamente humanista e social da Constituição da República de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais e sociais trabalhistas. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 20, n. 2, p. 11-42, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v20i2.1801>. Acesso em: 26 nov. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013.

_____; BORGES, Lara Parreira de Faria. A revisitação do princípio da proteção pelo discurso constitucional trabalhista no Tribunal Superior do Trabalho. *In*:_____. et al. **Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015. p. 38-50.

DELORS, Jacques et al. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o Séc. XXI. São Paulo: Cortez, 1998. Disponível em:

https://www.pucsp.br/ecopolitica/documentos/cultura_da_paz/docs/Dellors_alli_Relatorio_UNesco_Educacao_tesouro_descobrir_2008.pdf. Acesso em: 25 mar. 2020.

DENHARDT, Robert B. Organizational citizenship and personal freedom. **Public Administration Review**, v. 28, n. 1., p. 47-54, jan./feb. 1968. Disponível em: <http://www.jstor.com/stable/973579> Acesso em: 25 ago. 2020.

DIACOV, Priscila Jorge Cruz. O direito constitucional à saúde do trabalhador. **Doutrinas Essenciais do Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, São Paulo, vol. 3, p. 627-639, set./2012. Disponível em:

<https://revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc500001751cf095047f7e9ef3&docguid=I5bdc2eb0f25611dfab6f010000000000&hitguid=I5bdc2eb0f25611dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=2901&context=12&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1#> acesso em: 12 out. 2020.

DIÉZ-PICAZO, Luis; GULLÓN, Antonio. **Sistema de derecho civil**. Madrid: Editorial Tecnos, 1988.

DIGITAL HOUSE. **Certified Tech Developer: The Ultimate Degree**. [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.digitalhouse.com/br/beca/certifiedtechdeveloper>. Acesso em: 13 dez. 2020.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

DREWINSKI, Jane Maria de Abreu. **Empreendedorismo**: o discurso pedagógico no contexto do agravamento do desemprego juvenil. 2009. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

DRUCKER, Peter; MACIARIELLO, Joseph. **Management**: tasks, responsibilities, practices. revised edition. New York: Harpercollins e-books, 2008.

_____. **Post-capitalist society**. London, New York: Routledge, 2011.

DUGUIT, Léon. **Traité de droit constitutionnel**. Tome premier. Paris: Fontemoing & Cie, 1911.

_____. Objective law. **Columbia Law Review**, New York, v. 20, n. 8, p. 817-831, dez. 1920. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/1111263?origin=JSTOR-pdf#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 05 out. 2020.

_____. **Fundamentos do direito**. Tradução Márcio Pugliesi. São Paulo: Martin Claret, 2009.

_____. Propriété fonction sociale. *In*: BABIE, Paul; VIVEN-WILKSCH, Jessica. (eds.). **Léon Duguit and the social obligation norm of property**: a translation and global exploration. Singapore: Springer Nature, 2019.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. Tradução de Paulo Neves. Revisão da Tradução de Eduardo Brandão. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ESPANHA. [Constituição (1978)]. **Constituição Espanhola de 1978**. Disponível em <https://boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

ESPANHA. **Lei 14, de 01 de junho de 1994**. Disponível em: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/114-1994.html. Acesso em: 20 jul. 2020.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo 2, de 23 de outubro de 2015**. Estatuto dos Trabalhadores. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>. Acesso em: 20 jul. de 2020.

ESQUINSANI, Rosimar Serena Siqueira; CRUZ SOBRINHO, Sidinei. O retrocesso da reforma do ensino médio, a BNCC, o neoliberalismo educacional e a marginalização dos Institutos Federais - IFs. **Inter-ação**, Goiânia, v. 45, n. 1, p. 151-168, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/interacao/article/download/61630/34795> Acesso em: 23 jul. 2020.

FACHIN, Luiz Edson. Direito Civil brasileiro contemporâneo e as normas jurídicas transterritoriais: novas problematizações para um “código de princípios”. **Revista Brasileira de Direito Comparado**, Rio de Janeiro, n° 40 e 41, p. 127-140, 2012. Disponível em: [http://www.idclb.com.br/httpdocs/revistas/40%20e%2041/revista40e41%20\(8\).pdf](http://www.idclb.com.br/httpdocs/revistas/40%20e%2041/revista40e41%20(8).pdf). Acesso em: 23 ago. 2020.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, v. 95, p. 119-136, dez. 2011. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/4417> Acesso em: 21 ago. 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; ALVES, Giovanni. Flexibilização trabalhista e o empresariado brasileiro: alguns apontamentos. **Prim@ Facie**, João Pessoa, PPGCJ, v. 17, n. 35, p. 1-32, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2018v17n35.39470> Acesso em: 11 nov. 2020.

FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. *In*: VILLATORE, Marco Antônio César; ROMERO, Francisca Moreno. **III Encontro de Internacionalização do CONPEDI/Universidad Complutense de Madrid [Recurso eletrônico on-line]**. Madrid: Ediciones Laborum, 2015. v. 6. p. 105-128.

_____; SILVA, Cecília Alberton Coutinho. Automação, inteligência artificial e futuro da advocacia: empregabilidade como um direito. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, v. 2/2019, p. 1-16, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad6adc600001781c81e044d3ce7761&docguid=Ic95a2b80461811e9a063010000000000&hitguid=Ic95a2b80461811e9a063010000000000&spos=2&epos=2&td=3&context=12&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1> Acesso em: 10 mar. 2021.

_____; VIDALETTI, Leiliane Piovesani. Trabalho decente: uma questão de sustentabilidade. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 214/2020, p. 137-160, nov./dez. 2020. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad6adc600001781c81e044d3ce7761&docguid=I7eb869401b3a11eba42a9d77c1dfae11&hitguid=I7eb869401b3a11eba42a9d77c1dfae11&spos=3&epos=3&td=3&context=12&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1> Acesso em: 10 mar. 2021.

FONSECA, Reynaldo Soares da. O princípio jurídico da fraternidade na jurisprudência do STF e do STJ. *In*: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direito e fraternidade: em busca de concretização**. Aracaju: EDUNIT, 2018, p. 159-204.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: _____. (orgs.). **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016, p. 15-23.

FRAZÃO, Ana. A boa-fé objetiva e o contrato de trabalho: as funções hermenêutico-integrativa e reequilibradora. *In*: TEPEDINO, Gustavo et al. (coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p.279-294.

FREIRE, Paulo. **A pedagogia do oprimido**. 33. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

_____. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 28. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e trabalho: bases para debater a educação profissional emancipadora. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71-87, jan./jun. 2001.

FOSTER, Deborah. Foreword. *In*: WERTH, Shalene; BROWNLOW, Charlotte. (eds.). **Work and identity: contemporary perspectives on workplace diversity**. New York: Palgrave Macmillan, 2018, p. v-vii.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF). **Declaração Mundial sobre a Educação para todos**. UNICEF, 1990. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-mundial-sobre-educacao-para-todos-conferencia-de-jomtien-1990>. Acesso em: 25 mar. 2020.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL (FMI). **Relatório Anual do FMI 2019: nosso mundo conectado**. Síntese. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2019/eng/assets/pdf/imf-annual-report-2019-pt.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL (FMI). **IMF Annual Report 2020: a year like no other**. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2020/eng/downloads/imf-annual-report-2020.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Alteração do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

GENRO, Tarso. **Direito individual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

GIERKE, Otto von. **Las raíces del contrato de servicios**. Traducido y comentario crítico por Germán Barreiro González. Madrid: Editorial Civitas, 1982.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais e a aplicação das convenções internacionais da OIT nas relações de trabalho no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. (orgs.). **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016, p. 34-50.

GONÇALVES, Amanda Melchiotti; DEITOS, Roberto Antonio. Competências gerais da Base Nacional Comum Curricular (BNCC): fundamentos teóricos e ideológicos. **Eccos - Revista Científica**, São Paulo, n. 52, p. 1-19, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/eccos.n52.10678>. Acesso em 23 jul. 2020.

GOMES, Orlando. **Transformações gerais do direito das obrigações**. 2. ed. aum. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito supraconstitucional: do absolutismo ao estado constitucional e humanista de direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

GRUPO BOTICÁRIO. **Reinventando o futuro das pessoas por meio da tecnologia, reduzindo as lacunas de gênero e raça no Brasil**. [s. l.], 2020. Disponível em: <https://desenvolve.grupoboticario.com.br/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 6. ed. aum. México: Editorial Porrúa, 1973.

GURVITCH, Georges. **Tratado de Sociologia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Iniciativas Editoriais, 1968.

HÄBERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. *In*: MAURER, Béatrice et al. SARLET, Ingo Wolfgang. (org.). **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 45-104.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Fenomenologia do espírito**. Parte I. Tradução de Paulo Menezes com a colaboração de Karl-Heinz Efken. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

_____. **The philosophy of history**. Translation by J. Sibree. Kitchener: Batoche Books, 2001.

HELLIWELL, John; PUTNAM, Robert. Education and social capital. **Eastern Economic Journal**, Londres, v. 33, n. 1, p. 1-19, 2007. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1057/ej.2007.1>. Acesso em: 10 dez. 2020.

HESSE, Konrad. **Elementos de direito constitucional da República Federal da Alemanha**. Tradução da 20. ed. alemã de Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

HONNETH, Axel. Comunidad. Un esbozo de una historia conceptual. **Isegoría**, Madrid, n. 20, p. 5-15, 1999. Disponível em: <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/89/89> Acesso em: 25 ago. 2020.

HUECK, Alfred; NIPPERDEY, Hans Carl. **Compendio de derecho del trabajo**. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1963.

IBM. **IBM anuncia Open P-TECH, sua plataforma de educação digital gratuita**. Publicado em 13 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.ibm.com/blogs/ibm-comunica/ibm-anuncia-open-p-tech-sua-plataforma-de-educacao-digital-gratuita/> Acesso em 13 dez. 2020.

INSTITUTO ALPARGATAS. **Sustentabilidade social contribuindo para a disseminação dos ODS**. [s.l.], 2020. Disponível em: www.institutoalpargas.com.br Acesso em: 13 dez. 2020.

JABORANDY, Clara Cardoso Machado. A efetivação de direitos fundamentais transindividuais e o princípio jurídico da fraternidade. *In*: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; _____.; BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direito e fraternidade**: em busca de concretização. Aracaju: EDUNIT, 2018. p. 63-78.

JACOBS, François. Interview. **The UNESCO Courier**. Feb. 1991. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000087746>. Acesso em 30 mar. 2020.

_____. **The logic of life**: a history of heredity. Translated by Betty E. Spillmann. Princeton: Princeton University Press, 1993.

KANT, Immanuel. **Sobre a pedagogia**. Tradução de Francisco Cock Fontanella. 2. ed. Piracicaba: Editora Unimep, 1999.

_____. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

_____. **A metafísica dos costumes.** Tradução, apresentação e notas de José Lamego. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2017.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo.** 2. ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1968.

_____. **Manual de derecho del trabajo.** 4. ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1993.

KRAUSZ, Rosa Rosemberg. **Trabalhabilidade.** São Paulo: Nobel, 1999.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Ensino de 2º grau: o trabalho como princípio educativo.** São Paulo: Cortez, 1988.

_____. O trabalho como princípio educativo. **Cadernos de pesquisa,** São Paulo, n. 68, p. 21-28, fev. 1989.

_____; GRABOWSKI, Gabriel. Educação profissional: desafios para a construção de um projeto para os que vivem do trabalho. **Perspectiva,** Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 297-318, jan./jun. 2006.

_____. Dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educação Social,** Campinas, vol. 28, n. 100-Especial, p. 1153-1178, out. 2007.

_____. **A pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador.** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano del trabajo.** México: Porrúa, 1960.

LANNER, Maíra Brecht. A fraternidade como instrumento promotor de dignidade nas relações de trabalho dos refugiados. *In:* MARTINI, Sandra Regina; MUCELIN, Guilherme (orgs.) **O direito entre a fraternidade e a complexidade: a transdisciplinaridade e o direito.** Porto Alegre: PPG Direito UFRGS, 2018, p. 93-106.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. O princípio da fraternidade na Constituição Federal de 1988. **Direito & Justiça,** Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 92-99, jan.-jun. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7718.2015.1.19975> Acesso em: 04 jun. 2021.

_____. **A (in)seguridade social em tempos de pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil.** Porto Alegre: HS Editora, 2020.

_____. LAZZARIN, Helena Kugel. A fraternidade como paradigma social às relações interprivadas laborais no pós-pandemia. *In:* VERONESE, Josiane Rose Petry; MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; POZZOLI, Lafayette. (orgs.) **Pandemia, direito e fraternidade: um novo mundo renascerá.** Caruaru: ASCES-Unita, 2020. p. 315-326.

LEÃO, Semírames de Cássia Lopes. “Dumping social” nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais,** Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 19-39, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2020.v6i1.6598> Acesso em: 24 ago. 2020.

LEDESMA, Maria Rita Kaminski. **Evolução histórica da educação brasileira: 1549-2010**. Guarapuava: Editora da Unicentro, 2010.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**. Serviço de Ação Social da Universidade de Coimbra: Coimbra, 2003. v. I.

LÔBO, Paulo. Metodologia do direito civil constitucional. *In*: RUZYK, Carlos et al. (orgs.). **Direito civil constitucional: a ressignificação da função dos institutos fundamentais do direito civil contemporâneo e suas consequências**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2014.

LOPES, Paulo Muniz. A concretização da fraternidade como objeto de estudo, método e princípio pedagógico no curso de Direito do Centro Universitário ASCES-UNITA. *In*: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direito e fraternidade: em busca de concretização**. Aracaju: EDUNIT, 2018, p. 57-62.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad: el nuevo paradigma para el juez mexicano. *In*: VON BOGDANDY, Armin; PIOVESAN, Flavia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica: emergência de um novo direito público**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 627-705.

MACNEIL, Ian R. Reflections on relational contract theory after a neo-classical seminar. *In*: CAMPBELL, David; COLLINS, Hugh; WIGHTMAN, John (orgs.). **Implicit dimensions of contract: discrete, relational and network contracts**. Oxford: Hart Publishing, 2003, p. 207-218.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. *In*: **CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948, p. 3-10. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/29280>. Acesso em: 09 jul. 2020.

MACLEAN, Rupert; WILSON, David N. (eds.). **International handbook for education for the changing world of work: bridging academic and vocational learning**. v. 3. Bonn,: UNESCO-UNEVOC/Springer Books, 2009.

MAGANO, Octávio Bueno. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. II.

MAIHOFER, Werner. **Estado de derecho y dignidad humana**. Traducción de José Luiz Guzmán Dalbora. Montevideú: Editorial B de F, 2008.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1979.

_____. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1985.

MARIGHETTO, Andrea. **O acesso ao contrato: sentido e extensão da função social do contrato**. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

MARQUES, Cláudia de Lima; MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

_____. Função social dos contratos de consumo: o art. 421 do CC/2002 e o CDC. *In*: LAMACHIA, Claudio; MIRANDA, Marié; _____. **Estudos de direito do consumidor**. Brasília: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, 2018.

MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. *In*: _____. et al. SARLET, Ingo Wolfgang. (org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 119-144.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional de convencionalidade das leis**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

_____. **Curso de direitos humanos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020a.

_____. **Curso de direito internacional público**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020b.

MCMAHON, Walter. The external benefits of education. *In*: PETERSON, Penelope; BAKER, Eva; MCGRAW, Barry. **International Encyclopedia of Education**. Third Edition. Amsterdam: Elsevier, 2010. p. 260-271. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080448947012264>. Acesso em: 10 dez. 2020.

_____; OKETCH, Moses. Education's effects on individual life chances and on development: an overview. **British Journal of Educational Studies**, Londres, v. 61, n. 1, p. 79-107, 2013. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/eprint/9juwsVqnFzjZmjJZQD9C/full>. Acesso em: 10 dez. 2020.

MCMAHON, Walter. **Education and development: measuring the social benefits**. New York: Oxford University Press, 2002.

MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. **Direito civil: direito das obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Direito civil: direito das obrigações**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2018.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de direito privado**. Parte geral. Tomo I: pessoas físicas e jurídicas. Atualizado por Judith Martins-Costa, Gustavo Haical, Jorge Cesar Ferreira da Silva. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MOLINA, André Araújo. HIGA, Flávio da Costa. Direito ao esquecimento nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 195, p. 63-109, nov. 2018.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. Ampliando os direitos da personalidade. *In*: VIEIRA, José Ribas. (org.). **20 anos da Constituição cidadã de 1988: efetivação ou impasse institucional?** 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 369-388.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1960. v. 1.

_____. **A justa causa**. Rio de Janeiro: Revista do Trabalho, 1946.

_____. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MOSSÉ, Robert. **Économie et législation industrielles**. Paris: Aubier, 1940.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994.

NIPPERDEY, Hans Carl. Direitos fundamentais e direito privado. *In*: HECK, Luís Afonso (org.). DÜRIG, Günter; _____. SCHWABE, Jürgen. **Direitos fundamentais e direito privado**: textos clássicos. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2012^a, p. 51-70.

_____. Livre desenvolvimento da personalidade. *In*: HECK, Luís Afonso (org.). DÜRIG, Günter; _____. SCHWABE, Jürgen. **Direitos fundamentais e direito privado**: textos clássicos. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2012b, p. 71-90.

NOGUERA-RAMÍREZ, Carlos Alberto. **O governmento pedagógico**: da sociedade do ensino para a sociedade da aprendizagem. 2009. 266 f. Tese. (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18256/000727608.pdf?sequence=1> Acesso em 09 abr. 2020.

NOVO, Benigno Núñez. O Brasil e os tratados internacionais. **Revista Internacional de Direito Público - RIDP**, Belo Horizonte, ano 5, n. 08, p. 21-31, jan./jun. 2020.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. 2. ed. Tradução de C. A. Barata da Silva. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969.

_____. **Derecho del trabajo**. 8. ed. rev. Madrid: Universidad de Madrid, 1983.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3^a ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Ensino jurídico e fraternidade. *In*: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; BARZOTTO, Luciane Cardoso. (coords.). **Direito e fraternidade**: em busca de concretização. Aracaju: EDUNIT, 2018. p. 31-42.

OLIVEIRA, Elisabeth Silva de. O neoconstitucionalismo e o direito do trabalho: a efetividade dos direitos constitucionais no âmbito trabalhista. *In*: DELGADO, Gabriela Neves et al. (coords.). **Direito constitucional do trabalho**: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015, p. 51-61.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Protocolo de San Salvador - 1988. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana de Direitos Humanos.** 1969. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>. Acesso em 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos.** 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf Acesso em: 22 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%20C3%20B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf> Acesso em: 24 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança.** 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena.** 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf> Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA. **Recomendação da UNESCO sobre a Educação para a Compreensão, Cooperação e Paz Internacionais e a Educação Relativa aos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais.** 1974. Disponível em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/recomunesco-educacao.pdf> Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA. **Declaração e Plano de Ação Integrado sobre a Educação para a Paz, Direitos Humanos e Democracia.** 1995. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000112874_por Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA. **Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: Visão e Ação.** 1998. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-a-Educa%C3%A7%C3%A3o/declaracao-mundial-sobre-educacao-superior-no-seculo-xxi-visao-e-acao.html> Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição.** 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf Acesso em 23 mar 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 117.** 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 122.** 1964. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235572/lang--pt/index.htm Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 140.** 1974. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236113/lang--pt/index.htm Acesso em: 25 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 141.** 1975. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236114/lang--pt/index.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 142.** 1975. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236115/lang--pt/index.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 145.** 1979. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236118/lang--pt/index.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 147.** 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236120/lang--pt/index.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155.** 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 168.** 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 195.** 2004. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242765/lang--pt/index.htm Acesso em: 19 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites.** Brasília: OIT, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Centenary Declaration for the Future of Work: adopted by the Conference at its one hundred and eighth session.** Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf Acesso em: 10 mar. 2021.

PALMA FILHO, João Cardoso. Cidadania e educação. **Cadernos de Pesquisa**, n. 104. 1998. p. 101-121. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/716/732> Acesso em: 24 mar. 2020.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil.** Introdução ao direito civil constitucional. Tradução de Maria Cristina de Cicco. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Direitos humanos e diálogo jurisdicional no contexto latino-americano. *In*: VON BOGDANDY, Armin; _____. ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica: emergência de um novo direito público.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 388-412.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

PNUD. **Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) 2019: além do rendimento, além das médias, além do presente: As desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI**. New York: PNUD/ONU, 2019. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf Acesso em: 06 ago. 2020.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. VII Revisão Constitucional. 2005. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art57>. Acesso em: 27 dez. 2019.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - Lei nº 07 de 12 de fevereiro de 2009, alterado pela Lei 14, de 19 de março de 2018**. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html Acesso em: 20 jul. 2020.

POUND, Roscoe. **The ideal element in law**. Indianapolis: Liberty Fund, 2002.

PUTNAM, Robert D. **Bowling alone: the collapse and revival of American community**. New York: Simon & Schuster, 2000.

_____; GOSS, Kristin A. Introduction. *In*: _____. (ed.). **Democracy in flux: the evolution of social capital in contemporary society**. New York: Oxford University Press, 2002.

_____; LEONARDI, Robert; NANETTI, Rafaella Y. **Comunidade e democracia: a experiência da Itália moderna**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. 5. ed. Rio de Janeiro, FGV, 2006.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000.

_____. **Estudos de direito do trabalho**. Vol. I. Coimbra: Almedina, 2003.

_____. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I - dogmática geral. 3. ed. revista e actualizada. Coimbra: Almedina, 2012a.

_____. **Tratado de direito do trabalho**. Parte II - situações laborais individuais. 4. ed. revista e actualizada. Coimbra: Almedina, 2012b.

RAMOS, Arthur et al. **Como o Brasil pode fomentar um ecossistema de profissionais digitais?** [s.l.] Fundação BRAVA, 2020. Disponível em: www.brava.org.br Acesso em: 13 dez. 2020.

RAWLS, John. **O liberalismo político**. Tradução de Dinah de Abreu Azevedo. Revisão da tradução Álvaro de Vita. 2. ed. 2. impressão. São Paulo: Editora Ática, 2000.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto – o Direito do Trabalho. *In*: PIMENTA, José Roberto Freire et al. (coord.). **Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. Tradução e Coordenação: Sandra Regina Martini Vial. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2004.

_____. **Il diritto fraterno**. Roma-Bari: Editori Laterza, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Tradução Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Lisboa: Almedina, 2009.

RULLI NETO, Antonio. **Função social do contrato**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Trattato di diritto del lavoro: il contratto individuale di lavoro**. 3. ed., v. 2. Padova: CEDAM, 1958.

SANTOS, Leonor Maria Pacheco, et al. Avaliação de políticas públicas de segurança alimentar e combate à fome no período 1995-2002. 2 - Programa de Alimentação do Trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 8, p. 1931-1945, ago./2007.

SANTOS, Boaventura de Souza; RODRÍGUEZ, Cesar. Introdução: para ampliar o cânone da produção. *In*: SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SÃO PAULO (município). **Selo Direitos Humanos e Diversidade 2020**. São Paulo: Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, 2020. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/selo_direitos_humanos/index.php?p=299829 Acesso em: 25 ago. 2020.

SARAI, Leandro. A educação na evolução da federação brasileira. **Acta Científica**, v. 27, n. 1, p. 9-31, 2018. Disponível em: <https://unasp.emnuvens.com.br/acch/article/download/1121/1052>. Acesso em 27 mar. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, Brasília, a. 4 - n. 16, p. 193-259, jul./set. 2005.

_____. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *In*: MAURER, Béatrice et al. _____. (org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 15-44.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

_____. A Constituição Federal de 1988, os tratados internacionais de direitos humanos e o assim chamado controle de convencionalidade dos atos normativos internos analisada à luz do caso dos direitos sociais, econômicos e culturais. *In*: VON BOGDANDY, Armin.; PIOVESAN, Flavia.; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica: emergência de um novo direito público**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 779-800.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2004.

_____. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. 1. ed. 1. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 42. ed. Campinas: Autores Associados, 2012.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SELZNICK, Philip. Thinking about community: ten theses. **Society**, Heidelberg, v. 32, p. 33-37, 1995. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02693335>. Acesso em: 22 ago. 2020.

_____. **Leadership in administration: a sociological interpretation**. Evanston, Illinois: Row, Peterson and Co., 1957.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Educação, trabalho e cidadania: a educação brasileira e o desafio da formação humana no atual cenário histórico. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 65-71, jun. 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-8839200000200010>. Acesso em: 19 out. 2020.

SILVA, Edson Braz da. Natureza jurídica da relação individual de emprego. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás**, Goiânia, v. 1, n. 17/18, p. 61-77, jan./dez. 1993/1994.

SILVA, Leonardo Mello e. Negociação coletiva em saúde do trabalhador: segurança em máquinas injetoras de plástico. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 23-31, jun. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200004>. Acesso em: 04 fev. 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Mônica Ribeiro da. O BNCC da reforma do ensino médio: o resgate de um empoeirado discurso. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 34, e214130, p. 1-15, 2018.

SILVA, Otávio Pinto e. Negociação coletiva de trabalho no Brasil: da reforma trabalhista de 2017 à pandemia de 2020. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, Lisboa, v. 1, n. 1, p. 169-196, já. 2021. Disponível em: www.ridt.pt. Acesso em: 04 fev. 2021.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, Rogério Luiz Nery da. A educação como direito fundamental social. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza-CE. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. [Recurso eletrônico]**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010, p. 2975-2810. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3713.pdf> Acesso em: 29 set. 2020.

SILVESTRE, Gilberto Fachetti. **A responsabilidade civil pela violação à função social do contrato**. São Paulo: Almedina, 2018.

SKIDELSKY, Robert. The future of work. *In*: _____; CRAIG, Nan. (eds.). **Work in the future: the automation revolution**. New York: Palgrave Macmillan, 2020, p. 9-22.

SINDICATO DO COMÉRCIO DO VALE DO AÇO. **Convenção Coletiva 2019/2021**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR073607/2019>. Acesso em: 04 fev. 2021.

SPENGLER, Fabiana Marion. **O Estado-jurisdição em crise e a instituição do consenso: por uma outra cultura no tratamento de conflitos**. 2007. 453 f. Tese. (Doutorado em Direito) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2007. Disponível em: http://pct.capes.gov.br/teses/2007/969080_5.PDF Acesso em: 18 mar 2020.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. O dever de aplicação imediata de direitos e garantias fundamentais na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e nas interpretações da literatura especializada. *In*: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza-CE. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. [Recurso eletrônico]**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010, p. 4488-4499. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3105.pdf> Acesso em: 29 set. 2020.

STRASBURG, Virgílio José; REDIN, Carla. O contexto da alimentação institucional na saúde do trabalhador brasileiro. **Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental**, Santa Maria, v. 18, p. 127-136, edição especial, mai. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5902/2236117013028>. Acesso em: 12 out. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na constituição brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 69, nº 1, p. 40-46, jan./jun. 2003.

SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's lawyers: an introduction to your future**. 2. ed. Oxford: Oxford University Press, 2017.

SUSSKIND, Daniel. **A world without work: technology, automation, and how we should respond**. New York: Metropolitan Books/Henry Holt & Company, 2020.

SUPIOT, Alain. **El derecho del trabajo**. 1. ed. Traducido por Patrícia Rubini-Blanco. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

_____. **Le travail n'est pas une marchandise**. Contenu et sens du travail au xxi^e siècle: Leçon de clôture prononcée le 22 mar. 2019. Paris: Collège de France, 2019. Disponível em: <http://books.openedition.org/cdf/7026>. Acesso em: 22 ago. 2020.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

TEPEDINO, Gustavo. **A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro**. Temas de Direito Civil. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TOBIAS, José Antonio. **História da educação brasileira**. São Paulo: Ibrasa, 1986.

URIARTE, Oscar Ermida. Ética y Derecho del Trabajo. **IUSLabor**, [s.l.], n. 1, p. 1-28, 2006a. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/58081/68170>. Acesso em 26 mar. 2020.

_____. Diálogo social: teoría y práctica. **IUSLabor**, [s.l.], n. 1, p. 1-16, 2006b. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58080/68169> Acesso em 26 mar. 2020.

_____. Editorial: Trabajo, ciudadanía y derechos humanos. **IUSLabor**, [s.l.], n. 2, p. 1-4, 2006c. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58028/68096> Acesso em 26 mar. 2020.

URUGUAI. Constituição (1967). **Constitución de la República**. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>. Acesso em: 07 set. 2020.

VECCHI, Ypojucan Demétrius. **Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2014. v. 1.

VERONESE, Josiane Rose Petry; MENDES, Rita Verônica. Educação e fraternidade: a imprescindibilidade do criar e recriar. *In*: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de (orgs.). **A fraternidade como categoria jurídica: da utopia à realidade**. 1. ed. Curitiba: Instituto Memória, 2015.

VIAL, Sandra Regina Martini. Direito Fraternal. **Estudo & Debate**. vol. XI. nº 1. 2004. Disponível em: http://www.univates.br/files/files/univates/editora/arquivos_pdf/estudo_debate/v11_n1_2004/Direito_Fraternal.pdf. Acesso em: 18 mar. 2020.

_____. Sociedade Complexa e o Direito Fraternal. *In*: **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**. n. 3, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006a.

_____. Direito fraternal na sociedade cosmopolita. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, v. 1, n. 46, p. 119-134, jul./dez. 2006b.

VIDAL, Diana Gonçalves. 80 anos do Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova: questões para debate. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, vol. 39, n. 3, p. 577-588, jul./set. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022013005000007>. Acesso em: 29 ago. 2020.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2ª. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: LTr, 1999.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito**. 3. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 2001.

WÜNSCH, Guilherme; PAVONI, Isadora Geremia. Implantação de microchips em trabalhadores e as sensíveis (e necessárias) reflexões sobre a proteção de dados pessoais como limite ao poder diretivo. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 215/2021, p. 325-348, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad6adc50001781c8726ed071fdd22&docguid=I919deb0045a811eb909da32d92dbe057&hitguid=I919deb0045a811eb909da32d92dbe057&spos=1&epos=1&td=2&context=83&crumb-action=append&crumb->

label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1
Acesso em: 10 mar. 2021.

ZAMAGNI, Stefano. Fraternità, il principio dimenticato. **Economia di comunione**. 2009.
Disponível em: <http://www.edc-online.org/it/pubblicazioni/stampa/5028-fraternita-il-principio-dimenticato.html>. Acesso em: 28 dez. 2019.