

A NATUREZA CONTRATUAL E SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

THE CONTRACTUAL AND SOCIAL NATURE OF THE LABOUR
CONTRACT AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Beatriz Normando Falcão
Vítor dos Reis Canêdo
Carolina Juabre Camarinha

RESUMO: O presente artigo se propõe a discutir o impacto social do contrato de trabalho, no qual esse instrumento objetiva assegurar uma existência digna ao trabalhador, configurando-se com um dos alicerces do ordenamento jurídico pátrio. Para tanto, utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica e doutrinária. Neste contexto, inicialmente teceu-se considerações acerca da ordem econômica brasileira, a qual adota o modelo do capitalismo social, em que as preocupações empresariais coexistem com as de cunho social. Em complemento, o texto abordou os aspectos gerais do contrato de trabalho, que, embora de natureza privada, é moldado pelo dirigismo contratual e pela função social da empresa. Posteriormente,

Beatriz Normando Falcão

Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Advogada Trabalhista. E-mail: bianormando1910@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0477-3321> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3220313041285866>

Vítor dos Reis Canêdo

Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) – Núcleo Cogeeae. Advogado. E-mail: titocanedo@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-9318-3127>. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8601704342006209>

Carolina Juabre Camarinha

Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - UNESP. Advogada. E-mail: juabre.camarinha@unesp.br. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-8118-1017>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3834308403070812>.

abordou-se a figura do empregador, o qual não deve cumprir somente os encargos constantes do vínculo empregatício, mas também deve acolher o empregado em sua integralidade, priorizando o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil em meio a sua responsabilidade. Ao final, destaca-se que o cenário jurisprudencial na Justiça do Trabalho compactua com a natureza social nas relações laborais contemporâneas, com enfoque no Trabalho Decente.

PALAVRAS-CHAVES: Valor social do trabalho. Contrato de Trabalho. Capitalismo Social. Dignidade da pessoa Humana. Função social da empresa.

ABSTRACT: This article proposes to discuss the social impact of the employment contract, in which this instrument aims to ensure a dignified existence for the worker, constituting one of the foundations of the Brazilian legal system. To this end, the legal-deductive method was used, based on bibliographical and doctrinal research. In this context, considerations were initially made about the Brazilian economic order, which adopts the model of social capitalism, in which business concerns coexist with those of a social nature. In addition, the text addressed the general aspects of the employment contract, which, although of a private nature, is influenced by contractual management and the social function of the company. Subsequently, the figure of the employer was addressed, who must not only fulfill the obligations contained in the employment relationship, but must also protect the employee in his/her entirety, prioritizing the principle of human dignity, one of the foundations of the Federative Republic of Brazil in the midst of its responsibility. Finally, it is highlighted that the jurisprudential scenario in the Labor Court is in line with the social nature of contemporary labor relations, with a focus on Decent Work.

KEYWORDS: Social value of work. Employment Contract. Social Capitalism. Dignity of the human person. Social function of the company.

1 INTRODUÇÃO

O valor social do trabalho configura-se como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O contrato de trabalho, com efeito, não se resume a um acordo de natureza privada, mas também constitui uma obrigação social, cuja finalidade vai além de possibilitar uma vida digna, alcançando impactos em toda a sociedade.

A referida discussão ultrapassa os limites da ordem econômica e social, destacando o modelo de capitalismo social adotado pela Constituição Federal, que busca assegurar a Dignidade Humana. Esse modelo enfatiza a primazia do trabalho humano como base da ordem social, além da vedação à discriminação nas relações laborais, buscando a inclusão de segmentos sociais historicamente marginalizados no mercado de trabalho, a exemplo das mulheres e das Pessoas Com Deficiência (PCDs).

Ocorre que, o modelo social do trabalho impacta diretamente o antigo modelo exclusivamente capitalista de mercado, o qual era expressivo em meio à Revolução Industrial. Desta maneira, atos de ação ou omissão que afastam a vertente social do trabalho geram consequências laborais negativas, tratando especialmente dos abusos em meio à necessidade de crescimento econômico que, para tal, explora a mão-de-obra da classe trabalhadora.

Para tanto, busca-se demonstrar a necessidade de valorização da modelo social do trabalho e da busca pela manutenção de suas prerrogativas de proteção às massas, a qual possui um incentivo teórico em decorrência do novo modelo de valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil. Utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial.

Assim sendo, o presente artigo está dividido em três tópicos principais, somados a esta introdução e à conclusão. Após considerações gerais acerca do valor social do trabalho como fundamento da República, foram abordados não somente a natureza jurídica do contrato de trabalho, no qual a maioria da doutrina e da jurisprudência entendem ser de natureza contratual, mas também o seu aspecto social, por se tratar de um instrumento que garante a dignidade do trabalhador, bem como contribui para o exercício da cidadania.

Na sequência, abordou-se a responsabilidade contratual e social do empregador, englobando não apenas os encargos constantes do contrato de trabalho, mas também o dever social de acolhimento do trabalhador em sua integralidade, incluindo aspectos pessoais e familiares desse, bem como a função social da empresa na promoção de direitos fundamentais e na redução de desigualdades. Por fim, à guisa de conclusão, apresenta-se as considerações finais deste trabalho.

2 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO COMO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A Constituição Federal expressa que constituem como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade justa, livre e solidária (Art. 3º, I, da CF) e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça,

sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, IV, da CF), assim como tem como fundamentos a cidadania (Art. 1º, II, da CF) e a Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III, da CF).

Em face dessa estrutura constitucional, dispõe Pedro Lenza (2017, p. 1456) que a Constituição Federal, por meio do Art. 170¹, estabelece que a ordem econômica, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, funda-se em dois grandes pilares: o da valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa, que, nos moldes do Art. 1º, IV, da CF, igualmente se configuram como fundamentos da República Federativa do Brasil.

O mencionado dispositivo constitucional revela que o modelo de ordem econômica incorporado constitucionalmente é o capitalista, visto que assegura a propriedade privada (inciso II), a livre concorrência (inciso IV) e o exercício de qualquer atividade econômica (parágrafo único). No entanto, os demais incisos denotam uma preocupação social, como função social da propriedade (inciso III), defesa do meio ambiente (inciso VI), redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII) e busca do pleno emprego (inciso VIII).

Dispõe José Miguel Garcia Medina (2021, p. 944) que, com base nos fundamentos, finalidades e princípios impostos pela ordem econômica constitucional, a Constituição Federal adota o modelo do capitalismo social, no qual o lucro, embora se caracterize como parte essencial do sistema econômico, não se configura como o seu fim, visto que a ordem financeira também possui, concomitantemente, outros focos, como de cunho social, familiar e ambiental.

Nesse diapasão, a Carta Magna não se contenta com o crescimento econômico impulsionado pelo mínimo sacrifício social e ambiental (MEDINA, 2021, p. 944), vendo a ordem econômica como uma forma do ser humano existir e evoluir com dignidade em um meio ambiente sadio (Art. 225, da CF²), incluindo o meio ambiente de trabalho (Art. 200, VIII, da CF³).

Ademais, a primazia do trabalho humano é considerada base da ordem social, nos moldes do Art. 193, da CF⁴, (MEDINA, 2021, p. 319), no qual o trabalho permeia toda a Constituição, pois não reconhece apenas direitos básicos aos trabalhadores,

1 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:

2 Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

3 Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

4 Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

consagrados no Artigo 7º, mas também demonstra que a realização do trabalho é um dos eixos fundamentais da sociedade democrática.

Um exemplo evidente desse eixo é que a vedação à discriminação, inserida como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a fim de promover o bem de todos (Art. 3º, IV, da CF), também se aplica nas relações sociais, incluindo as de trabalho, que prevê expressamente, como direitos fundamentais dos trabalhadores, a proibição de diferença salarial por condição pessoal, inclusive para pessoas com deficiência, bem como a distinção de trabalho manual, técnico ou intelectual, nos moldes do Art. 7º, incisos, XXX, XXXI e XXXII, da CF, assim expressos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988);

A Constituição Federal de 1988 consolidou, no Brasil, o conceito e estrutura normativos do Estado Democrático de Direito, em que a pessoa humana e sua dignidade ocupam posições essenciais, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista como alicerce jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição (DELGADO, 2019, p. 89).

Insta salientar que, no âmbito internacional, decorrentes de tratados nos quais o Brasil é signatário (Art. 5º, § 2º, da CF⁵), o direito à uma ordem social (direito ao trabalho, segurança social, etc.) na qual os direitos fundamentais são plenamente realizados encontram-se previstos na Declaração Internacional de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em dispositivos como os Arts. 22, 23.1, e 28⁶:

Artigo 22 Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

5 § 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.

6 Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25.05.2025.

Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

(...)

Artigo 28 Todo ser humano tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados (ONU, 1948).

Nesse cenário de proteção ao trabalho contemporâneo surge o conceito do Trabalho Decente, estipulado como Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 (oito) da ONU. O Trabalho Decente é conceituado como o critério mínimo a ser adotado em relações laborais para que a Dignidade da Pessoa Humana esteja alcançada e resguardada em cada relação laboral.

Portanto, a proteção à Dignidade Humana é pressuposto básico do Trabalho Decente. Acerca dessa temática, afirma José Claudio Monteiro de Brito Filho:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca as horas de trabalho e o período de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho (BRITO FILHO, 2018, p. 51).

O direito ao trabalho é reconhecido pelo Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ratificado no Brasil por meio do Decreto nº 591/1992, nos termos do Art. 6º:

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 (BRASIL, 1992).

Verifica-se, pelo Art. 6.2, do PIDESC, a fim de possibilitar a ampla garantia do exercício desse direito, é necessário ao Estado-parte signatário a inclusão de normas e técnicas apropriadas para assegurar constante desenvolvimento econômico social e cultural constante, bem como o pleno emprego produtivo.

Destaca-se, assim, o papel central do direito ao trabalho como forma de garantir aos indivíduos o amplo gozo dos direitos fundamentais, sendo também crucial que a pessoa humana se configure como elemento central da vida socioeconômica e da ordem jurídica nacional e internacional.

Deste modo, o trabalhador não pode ser considerado somente como aquele que produz economicamente, mas também como aquele que produz para o aprimoramento da sociedade (MEDINA, 2021, p. 319). Assim, o Trabalho Decente deve ter como a principal pauta a proteção dessa figura, visto que a ordem constitucional protege o trabalho humano, assegurando ao trabalhador a existência digna (Art. 1º, III, c/c 170, caput, ambos da CF).

3 A NATUREZA JURÍDICA E SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho é definido pelo Art. 442 da CLT, como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Nesse sentido, o Art. 443, da CLT reforça que o contrato de trabalho poderá ser acordado de maneira tácita ou expressa, bem como de forma verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para a prestação de trabalho intermitente, figura contratual disciplinada pelo Art. 452-A, da CLT.

Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 276) define o contrato de trabalho como sendo o acordo de vontades, manifestado expressamente, por meio de forma verbal ou escrita, ou tacitamente, por meio do qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos (Art. 3º da CLT) à outra pessoa física ou jurídica ou a ente sem personalidade jurídica, empregador), mediante remuneração (Art. 2º, da CLT), revelando os pressupostos fáticos da relação de emprego: subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e serviço prestado por pessoa física.

O contrato de trabalho é assim classificado por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 615-618): a) de natureza privada; b) sinalagmático, pois disciplina obrigações contrapostas, mas equilibradas e onerosas; c) consensual, pois para o seu aperfeiçoamento, basta a manifestação de vontade das partes, não necessitando, em regra, de formalidade (salvo para algumas modalidades, como aprendizagem e atleta profissional); d) *intuitu personae*: o contrato de trabalho é personalíssimo em face do

empregado; e) trato sucessivo: o contrato de trabalho se prolonga no tempo, sendo, em regra, por prazo indeterminado; f) contrato de atividade: pois envolve prestação humana de fazer; g) oneroso, pois cada parte possui deveres e direitos; h) alteridade: o risco da atividade é do empregador; i) complexo: pode vir acompanhado de outros contratos.

Nesse contexto, prevalece que a natureza jurídica de determinado pacto laboral é contratual, havendo dispositivos que evidenciam a adoção dessa teoria, como o Art. 444, caput, da CLT⁷, que aborda o princípio da autonomia de vontade ou livre negociação nas relações de trabalho e o Art. 468, caput, da CLT⁸, que expressa o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Acerca dessa temática, dispõe Mauro Schiavi que, embora possua natureza contratual e privada, o contrato de trabalho é submetido ao dirigismo contratual, havendo interferência na autonomia da vontade das partes em decorrência de normas de ordem pública, nos seguintes termos:

Prevalece na doutrina e jurisprudência que a natureza do contrato de trabalho é contratual, já que ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade. De outro lado, ninguém terá outrem senão por sua própria vontade. Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só era possível pela vontade ou interesse das duas. Não obstante ser um negócio de natureza privada, a doutrina trabalhista costuma se referir ao dirigismo contratual para restringir a autonomia das partes no contrato de trabalho a fim de submetê-lo às normas de ordem pública como forma de intervenção do Estado para tutelar o trabalhador que é a parte mais vulnerável neste tipo de contrato. Além disso, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado que segue os princípios do direito contratual previstos no Código Civil e também as singularidades do Direito do Trabalho. Por ser um contrato bilateral, oneroso e comutativo, o contrato de trabalho gera direitos e obrigações recíprocas entre as partes (SCHIABI, 2021, p. 389-390).

Com a constitucionalização do Direito Civil, os direitos fundamentais se constituem cada vez mais como elementos que regem as relações entre particulares,

7 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.

8 Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

sendo que o princípio da função social do contrato configura-se como um dos alicerces dessa moderna fase, estando presente em dispositivos legais, como os Arts. 421 e 2035, parágrafo único, assim dispostos:

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

(...)

Art. 2.035. (...) 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).

Em complemento, segue afirmando Mauro Schiavi (2021, p. 387-388) que a função social é norma de ordem pública podendo, portanto, ser aplicada de ofício pelo juiz, além de se tratar de importante regra limitadora da autonomia de vontade a fim de se observar o princípio da socialidade, visando à justiça contratual.

Sobre o referido princípio, ensina Maria Helena Diniz:

Consagrado está o princípio da socialidade. Repelido está o individualismo, e os contratantes deverão sujeitar sua vontade às normas de ordem pública que fixam os interesses da coletividade e as bases jurídicas fundamentais em que repousam a ordem econômica e moral da sociedade e os bons costumes, relativos à moralidade social (DINIZ, 2005, p. 404).

Assim como o Direito Civil, o Direito do Trabalho também evoluiu. Segundo Paulo Sérgio João (2018), o tratamento histórico de que a relação empregatícia se trataria de uma mera relação na qual o empregado presta serviços e o empregador paga salário encontra-se ultrapassado e obsoleto.

Com isso, houve a transformação da forma de gestão, no qual o local de trabalho passou a incorporar também o exercício da cidadania, permitindo ao trabalhador o cumprimento do trabalho com liberdade, além de se realizar pessoal e profissionalmente. Desse modo, ser trabalhador e cidadão são condições que avançam simultaneamente no intuito de atingir o respeito à dignidade da pessoa humana (JOÃO, 2018).

Essa importância é tão considerável que o poder constituinte originário consubstanciou o direito ao trabalho como direito social, nos moldes do Art. 6º, da CF. Isso se deve ao entendimento descrito por Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski (2018, p. 46) de tratar-se de um instrumento que possibilita o alcance da dignidade do ser

humano, sendo o Direito uma ferramenta para regular a disparidade que existe entre o empregador e o empregado (parte hipossuficiente), pois não se configura como uma relação de paridade de armas, como ocorre no Direito Civil.

De igual modo, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 69), tal função social pertinente ao direito do trabalho consiste no meio de realização de valores sociais, e não somente de valores econômicos, especialmente no que se refere à preservação de um valor absoluto e social do ser humano que trabalha, que é a promoção da dignidade do ser humano, corroborando, assim, para que o trabalhador não labore somente para obter ganhos financeiros e subsidiar o seu sustento.

Nessa seara, o contrato de emprego tem uma natureza que difere dos demais contratos, que é a responsabilidade social da empresa em relação às condições de vida pessoal do trabalhador, incorporadas ao contrato quando de sua celebração (JOÃO, 2018). Portanto, as obrigações não são apenas aquelas que estão às vistas e expressas no contrato, havendo também um dever secundário de acolhimento do trabalhador em sua universalidade, sem exclusão de eventuais dificuldades oriundas de sua vida pessoal e que são fundamentais para a integração na vida em sociedade.

4 A RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E SOCIAL DO EMPREGADOR

Conforme exposto anteriormente, o contrato de trabalho é oneroso, demandando, assim, direitos e deveres para as partes, que devem cumprir as obrigações oriundas da relação empregatícia, no qual o empregado presta os serviços, ao passo que cabe ao empregador pagar os salários em troca de receber, bem como efetuar o pagamento de encargos trabalhistas (por exemplo, o depósito do FGTS, previsto no Art. 15 da Lei 8.036/1990), assinatura da carteira de trabalho (Art. 29 da CLT), etc.

Em caso de descumprimento desses deveres contratuais, o empregado pode requerer a extinção do contrato de trabalho pela modalidade da rescisão indireta, nos termos do Art. 483, "d", da CLT⁹.

Neste sentido, dispõe Mauro Schiavi (2021, p. 526) que, apesar de haver casos em que a penalidade resta configurada mediante ato único, a regra aplicável ao Direito do Trabalho define a reiteração de atos para sua configuração. A exemplo, o autor menciona o atraso de salário por reiterados meses, o não pagamento reiterado de horas extras e a não concessão habitual do intervalo intrajornada como exemplos no qual o trabalhador pode solicitar a rescisão indireta por violação às normas trabalhistas.

9 Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

O empregador também possui o dever de cumprir normas de segurança e medicina do trabalho que se encontram dispostas em Capítulo próprio da CLT (Capítulo V), abarcando os Arts. 154 a 200, tal como ter Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), caso tenha certo número de empregados, e de fornecer gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) aos obreiros (MARTINS, 2013, p. 248).

Para tal, configura-se como direito fundamental do trabalhador o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, nos moldes do Art. 7º, XXVIII, da CF.

Em razão do referido dispositivo constitucional disciplinar a responsabilidade civil do empregador, condicionando elementos pertencentes à responsabilidade civil subjetiva, logo a responsabilidade do empregador é, em regra, de natureza subjetiva, (MARTINS, 2013, p. 249) destacando que o empregador possui, principalmente, uma obrigação social.

Defende-se também o entendimento de que, apesar do disciplinado no Art. 7º, XXVIII, da CF, não se exclui a incidência das hipóteses de responsabilidade objetiva do empregador, mesmo em casos de danos extrapatrimoniais decorrentes de relação de trabalho.

A respeito o tema, entendeu-se pela possibilidade de aplicação do Art. 927, parágrafo único do Código Civil nas hipóteses de acidente de trabalho, conforme consta na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (TST)¹⁰.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal fixou a Tese de Repercussão Geral nº 932, assim disposta:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. (STF, Pleno, RE 828.040/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 26.06.2020).

Perante esse quadro, a responsabilidade social empresarial enfatiza a empresa como um agente que possui um papel importante e central na sociedade, demandando-lhe uma atuação ativa para a promoção de direitos fundamentais e melhoria das

10 “Responsabilidade civil objetiva no acidente de trabalho. Atividade de risco. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores”.

condições sociais daqueles são afetados por suas atividades, como acontece no caso dos trabalhadores, mas alcança também toda a comunidade (STÜRMER; OSELAME, 2022, p. 179), revestindo-se de efetivas ações de impacto social.

Nesse contexto, afirma Ana Frazão (2017) que uma das consequências dessa abordagem foi a de considerar que o interesse empresarial precisa direcionar-se igualmente para o atendimento de padrões mínimos de justiça, segundo o qual os interesses dos sócios, embora importantes, não são os únicos que merecem tutela, sendo igualmente dignos de proteção os interesses da própria coletividade, incluindo os trabalhadores.

Desse modo, a função social da empresa não tem possuí a finalidade de extinguir liberdades e direitos dos empresários e tampouco de tornar a empresa mero instrumento para a perseguição de fins sociais, sendo o seu principal intuito o de reinserir a solidariedade social na atividade econômica sem desconsiderar a autonomia privada, fornecendo padrão mínimo de distribuição de riquezas e de redução das desigualdades (FRAZÃO, 2017).

Supletivamente, Gilberto Stürmer e Carolina Oselame (2022, p. 182) entendem que é possível dizer que os direitos fundamentais devem servir de diretrizes à atuação empresarial, sendo que a ideia de responsabilidade social da empresa é justamente o reconhecimento de sua inserção, participação e relevância na sociedade.

Com isso, o estabelecimento empresarial, enquanto sujeito de direito, personificado juridicamente, possui direitos e deveres, integrando a sociedade, não podendo, assim, reduzir sua finalidade exclusivamente à maximização do lucro, pensando-se também na empresa como componente essencial para a comunidade.

Dessa forma, Ana Frazão (2017) ainda aduz que a função social da empresa contém também uma atribuição essencial que sistematiza o ordenamento jurídico, sendo reproduzida por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses sociais envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa, bem como da atividade lucrativa que assim a qualifica.

Um exemplo notável foi a edição da Lei nº 11.770/2008, também conhecida como “Empresa Cidadã”, no qual prorroga em 60 (sessenta) dias para as empresas que aderirem ao Programa, a licença-maternidade de 120 dias prevista no Art. 7º, XVIII, da CF, perdurando o período total de 180 (cento e oitenta) dias, bem como prorroga, em 15 dias, a licença-paternidade de 5 (cinco) dias previsto no Art. 10, §1º do ADCT, totalizando o período de 20 (vinte) dias.

A citada lei não só amplia a garantia fundamental da proteção à maternidade,

como também protege o direito à família (Art. 226, da CF¹¹), possibilitando ao pai aproveitar, por mais tempo, os primeiros dias de nascimento de seu filho (a).

De modo complementar, a Lei nº 14.457/2022, denominada de “Programa Emprega + Mulheres”, não só protege o direito à maternidade, mas também se destina à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de medida que compactua diretamente com a função social do trabalho descrita em meio ao conceito de Trabalho Decente.

De acordo com o art. 1º da Lei nº 14.557/2022, uma das principais medidas o apoio da parentalidade na primeira infância trata da flexibilização do regime de trabalho, da qualificação das mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, do apoio ao retorno das mulheres após o término da licença-maternidade, do reconhecimento de boas práticas na promoção de empregabilidade das mulheres (Selo Emprega + Mulher), da prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho e, por fim, do estímulo ao microcrédito para mulheres.

Nesta perspectiva, outra evidente manifestação da função social da empresa é a previsão normativa que imputa às empresas com cem ou mais empregados de reservar de 2 a 5% de suas vagas para trabalhadores Pessoas Com Deficiência (PCD), nos moldes do Art. 93, da Lei 8.213/1991: 2% até 200 empregados; 3% de 201 a 500; 4% de 501 até 1.000; 5% de 1.001 em diante.

Referidas medidas possuem o intuito de buscar a inclusão no escopo das relações laborais, bem como corrigir, no âmbito empresarial, desigualdades de grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho.

Perante esse quadro, a manifestação da responsabilidade social da empresa não é restrita a dispositivos legais que visem garantir ou ampliar os direitos fundamentais de diversos segmentos sociais, especialmente nas relações de trabalho, havendo a aplicação da função social da empresa em diversos casos concretos, enfatizando a importância da jurisprudência como uma fonte primordial do direito do trabalho (Art. 8º, da CLT¹²).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem entendendo o direito de redução de jornada, sem a redução do salário, a empregado (a) que possui filho portador de Transtorno do Espectro Autista (TEA), com fundamento no Art. 1º, III, da CF (dignidade da pessoa humana), 227 da CF¹³, bem como o Artigo 7º da Convenção Internacional

11 Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

12 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.

13 Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com

sobre Direitos da Pessoa com Deficiência (ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009). Neste sentido, o seguinte julgado, envolvendo empregada da Companhia Espírito Santense Saneamento (CESAN):

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A presente discussão ainda não foi objeto de pacificação no âmbito desta Corte, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. Todavia, no caso, o Regional ratificou o entendimento adotado na sentença, no sentido de que a Autora, que possui filho com transtorno do espectro autista (TEA), faz jus à jornada reduzida, sem que isso implique diminuição da respectiva remuneração. Apoiou-se, para tanto, nos postulados da dignidade da pessoa humana e no da proteção à criança e ao adolescente, nos termos do disposto nos artigos 1º, III, e 227 da Constituição Federal, bem como no artigo 7º da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência. Este Tribunal vem decidindo que o empregado com filho portador de deficiência tem direito à redução da jornada, sem a correspondente diminuição da remuneração, de maneira a possibilitar a assistência necessária ao dependente. E a solução da controvérsia neste sentido atrai também a incidência dos princípios da solidariedade e da função social da empresa, inscritos no caput e no inciso III do art. 170 da Carta Política de 1988, os quais dispõem, no caso examinado, que o interesse patrimonial do empregador deve atuar em conformidade com o postulado maior da dignidade da pessoa humana. Logo, não se configura a ofensa ao art. 5º, II, da Constituição Federal. Julgados desta Corte. Não afastados, pois, os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (TST - Ag-AIRR: 00006831220195170151, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 16/11/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 25/11/2022)

Na referida decisão, o TST entendeu que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional da reclamante estaria comprometido pela condição de saúde do descendente, no qual seria incompatível a imposição de obrigações de acompanhamento do filho portador de TEA em conjunto com jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, sendo que a ausência de redução da jornada da autora teria impacto direto

.....
absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

sobre o desenvolvimento do filho, devendo incidir os princípios da solidariedade e da função social da empresa no caso em comento.

Insta salientar que a relação de emprego não se restringe ao momento do contrato de trabalho, no instante de sua celebração, ao fundamento de que diversas ocorrências podem ocasionar a mudança de seu percurso inicial. Logo, configura-se como implícito ao contrato possíveis alterações e transformações em diversos sentidos, quer em razão de mudanças na condição do empregador, quer nas condições de trabalho do empregado com promoções, alterações de jornada, de localidade e tantas outras situações que mantêm íntegro o vínculo de compromisso inicial (JOÃO, 2018).

De modo complementar, em decisão similar, nos autos do AIRR-607-91.2017.5.06.0012, a 8ª Turma do TST decidiu¹⁴, por unanimidade, conhecer e negar provimento de Agravo de Instrumento interposto pela Petrobras, mantendo acórdão do TRT-6ª Região, que determinou a redução da carga horária da autora ocorra em 25% (vinte e cinco por cento), sem prejuízo do salário, passando a totalizar seis horas diárias e trinta horas semanais, com respeito a 15 minutos de intervalo, com a finalidade de acompanhar a filha portadora de Síndrome de *Down* em atendimentos médicos e terapêuticos, necessários ao seu desenvolvimento.

Nos fundamentos da decisão, a proteção da empregada foi pautada em diversas normas que protegem a pessoa portadora de deficiência trazidos a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), a Convenção sobre os Direitos da Criança e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.245/2015).

Desta maneira, considerando os exemplos práticos apresentados, ressalta-se a importância dos tratados internacionais nos quais o Brasil é signatário para lidar com essa questão. Assim sendo, a função social da empresa e o valor social do trabalho não se configuram somente como valores pertencentes à atual sistemática constitucional, mas também se tratam de princípios que alicerçam o tratamento dos direitos fundamentais na ordem internacional e em meio ao cenário contemporâneo do Trabalho Decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, a valorização do trabalho configura-se como pilar da República Federativa do Brasil, tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana e na busca por uma sociedade justa e livre de discriminação. Para tal, a Constituição

14 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 6079120175060012. Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/02/2021, Data de Publicação: 12.02.2021.

Federal estabelece um modelo de capitalismo social, onde o lucro não é o único fim, e a ordem econômica serve como meio para a existência e evolução digna do ser humano, com vedação de qualquer espécie de discriminação, bem como um ambiente de trabalho equilibrado e sadio.

Nesse contexto, o contrato de trabalho, embora seja de natureza privada, é moldado pelo dirigismo contratual e pela função social, que visam proteger a parte mais vulnerável na relação empregatícia, isto é, o trabalhador, visando garantir, de fato, uma justiça contratual.

Ademais, ficou demonstrado que a evolução do Direito do Trabalho reflete que a relação empregatícia transcende a mera prestação de serviços e pagamento de salários, ao passo que busca garantir a cidadania e a realização pessoal e profissional do indivíduo, conferindo-lhe uma existência digna e respaldo à ODS nº 8 (oito) da ONU.

Neste diapasão, a responsabilidade social do empregador estende-se para além das obrigações contratuais avençadas, englobando o acolhimento do trabalhador em sua totalidade, devendo-se também atentar para questões pessoais do empregado. Tal afirmativa fundamenta o fato de que a função social da empresa, por sua vez, exige que os interesses empresariais se alinhem com padrões mínimos de justiça social, promovendo direitos fundamentais e buscando a redução das desigualdades.

Em complemento, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos no intuito de concretizar o princípio da reponsabilidade social da empresa, sendo que a Lei “Empresa Cidadã” e “Emprega + Mulheres” constituem relevantes exemplo em relação à essa questão.

Por fim, a jurisprudência também se constitui como uma importante fonte para efetuar materializar o princípio da função social da empresa no caso concreto, no qual as decisões dos Tribunais demonstram que o interesse patrimonial do empregador deve estar em conformidade com o postulado maior da dignidade da pessoa humana, reiterando a importância dos tratados internacionais e do valor social do trabalho como alicerces dos direitos fundamentais tanto no cenário nacional quanto internacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, acessada em 01.06.2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acessado em 01.06.2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 08.06.2025.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 04.06.2025.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente:** análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Comercial. Fábio Ulhoa Coelho, Marcus Elidius Michelli de Almeida (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 14.06.2025.

JOÃO, Paulo Sérgio. **A responsabilidade do empregador além da relação de emprego.** Consultor Jurídico (Conjur), São Paulo, 2 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego/>. Acesso em 07.06.2025.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Responsabilidade civil no acidente de trabalho.** Revista de Direito do Trabalho. Vol. 150/2013, p. 247 – 258. Mar - Abr / 2013.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal comentada.** 6ª ed. revista, atualizada e ampliada. – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

STÜRMER, Gilberto; OSELAME, Carolina. **Desenvolvimento sustentável, responsabilidade social da empresa e ESG: o protagonismo de ações causadoras de impacto social**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 68, n. 106, p. 179-193, jul./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232966/2022_sturmer_gilberto_desenvolvimento_sustentavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12.06.2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Unicef Brasil. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25.05.2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 5ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 00006831220195170151**. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 16/11/2022, Data de Publicação: 25/11/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1708561452/inteiro-teor-1708561459?origin=serp>. Acesso em: 16.06.2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 6079120175060012**. Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/02/2021, Data de Publicação: 12.02.2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212316203>. Acesso em: 16.06.2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pleno. **Recurso Extraordinário nº 828.040/DF**, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Data de Julgamento: 12/03/2020, Data de Publicação: 26.06.2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em: 23.06.2025.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica**. – São Paulo: LTr, 2018.