

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

**EMPRESAS DE ECONOMIA DE COMUNHÃO (EdC) E O DIREITO DO
TRABALHO: uma alternativa democrática nas relações de trabalho**

Belo Horizonte

2013

Fabiana Carvalho Vieira

**EMPRESAS DE ECONOMIA DE COMUNHÃO (EdC) E O DIREITO DO
TRABALHO: uma alternativa democrática nas relações de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Direito da Pontifícia
Universidade Católica de Minas Gerais como
requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Direito Privado

Orientador: Márcio Túlio Viana

Belo Horizonte

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

V657e Vieira, Fabiana Carvalho
Empresa de Economia de Comunhão (EDC) e o direito do trabalho: uma alternativa democrática nas relações de trabalho / Fabiana Carvalho Vieira. Belo Horizonte, 2013.
84 f.

Orientador: Márcio Túlio Viana
Dissertação (Mestrado)- Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Poder diretivo (direito do trabalho). 2. Economia de Comunhão (Movimento). 3. Relações humanas. I. Viana, Márcio Túlio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 347.72

Fabiana Carvalho Vieira

**EMPRESAS DE ECONOMIA DE COMUNHÃO (EdC) E O DIREITO DO
TRABALHO: uma alternativa democrática nas relações de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Márcio Túlio Viana (Orientador) – PUC Minas

Luiz Otávio Linhares Renault - PUC Minas

Sielen Barreto Caldas de Vilhena - Faculdade Milton Campos

Maria Rosária Barbato (Suplente)

Belo Horizonte, 05 de março de 2013

DEDICATÓRIA

Ao Movimento Focolare.

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente ao Professor Márcio Túlio Viana, modelo de profissional cuja dívida intelectual espero quitar com a continuidade dos estudos e o aperfeiçoamento do meu saber.

Ao professor Vitor Salino de Moura Eça, por ter me aceito e aberto as portas da academia.

Ao amigo e colega Lamartino que, ao reorientar o seu trabalho, me concedeu a possibilidade de encontrar Márcio Túlio Viana pelo caminho, um segundo pai para mim.

À minha mãe, pelo seu apoio e amor. Ao meu irmão e as minhas irmãs, por sonharem comigo essa realização.

Ao meu pai, por sempre ter me ajudado a tornar realidade meus desejos, na maioria das vezes financiando meus estudos.

Não poderia deixar de agradecer à Renata Leonel Nunes, que partiu tão cedo, mas a tempo de me indicar os caminhos do mestrado e deixar em mim a marca de que é sempre possível ajudar alguém.

De modo especial, agradeço à querida Cybele Rennó, que abriu as portas de sua casa me recebendo com carinho em Belo Horizonte.

E à Sofia Carvalho, apesar de neste momento não ter muito sentido ainda para você, pois tem apenas 37 semanas de vida, você é o ser mais importante da minha vida. Te amo muito.

*"Comunhão é quando a beleza do outro e a beleza da gente
se juntam num contraponto."
(Rubem Alves)*

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo verificar se os princípios de gestão das empresas de Economia de Comunhão (EdC) possibilitam, por meio de seus aspectos solidários, humanos e religiosos, partilhar o poder diretivo nas relações de trabalho quando uma empresa se adere à proposta. Para isso, fez-se imprescindível buscar os contornos jurídicos dos conceitos de subordinação, levantar informações sobre esse modelo de adesão à Economia de Comunhão (EdC) e articular os dois focos para buscar a possibilidade levantada. Conclui-se que é possível, por meio da adesão ao projeto da EdC, promover uma nova realidade nas relações de trabalho, através da participação democrática de empregados e empregadores, valorizando o ser humano e estabelecendo relações de confiança entre os dois polos.

Palavras-chave: Subordinação. Economia de Comunhão. Valorização Humana.

ABSTRACT

This study aimed to determine whether the principles of corporate management Economy of Communion (EoC) allow, through their solidarity aspects, human and religious share power steering in labor relations when a company adheres to the proposal. For this, it was essential to seek legal contours of the concepts of subordination, gather information on this model joining the Economy of Communion (EoC) and articulate the two foci to seek the possibility raised. We conclude that it is possible, by adhering to the EoC project, promoting a new reality in labor relations, through democratic participation of employees and employers, valuing human relationships and establishing trust between the two poles.

Keywords: Subordination. Economy of Communion. Human Enhancement.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Distribuição mundial das cidades-testemunhos do Movimento dos.....	
Focolares.....	36
Figura 2 - Polo Empresarial Spartaco	48

LISTA DE SIGLAS

CBA - Comitê Brasileiro pela Anistia
CDHNU - Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas
CEDH - Convenção Europeia de Direitos Humanos
CIDH - Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIDH - Corte Interamericana de Direitos Humanos
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CUT - Central Única dos Trabalhadores
DADDH - Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem
DHESC - Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais
DUDH - Declaração Universal dos Direitos do Homem
EdC- Economia de Comunhão
EES - Empreendimentos Econômicos Solidários
ES – Economia Solidária
FBES - Fórum Brasileiro de Economia Solidária
MNDH - Movimento Nacional dos Direitos Humanos
MRE - Ministério das Relações Exteriores
MST - Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
OEA - Organização dos Estados Americanos
OMS - Organização Mundial de Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
SNDH - Secretaria Nacional dos Direitos Humanos
SNES - Secretaria Nacional de Economia Solidária
TPI - Tribunal Penal Internacional
TRT -Tribunal Regional do Trabalho
TST -Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	TRABALHO E CAPITALISMO	13
2.1	Contornos jurídicos da subordinação no direito do trabalho.....	17
2.1.1	Subordinação e Sujeição.....	22
2.1.2	<i>O Poder e sua contraface</i>	<i>25</i>
2.1.3	<i>Dimensões do Poder.....</i>	<i>27</i>
2.1.4	<i>Desvios da subordinação</i>	<i>29</i>
3	ECONOMIA DE COMUNHÃO	34
3.1	Origem	34
3.2	Movimento dos Focolares.....	34
3.3	Surgimento da Economia de Comunhão	36
3.4	Fundamento	37
3.4.1	<i>Propriedade com função social</i>	<i>38</i>
3.4.2	<i>Cultura da partilha.....</i>	<i>40</i>
3.4.3	<i>Ideal da Unidade.....</i>	<i>43</i>
3.4.4	<i>Homens Novos</i>	<i>43</i>
3.5	A Economia de Comunhão e a Economia tradicional	44
3.6	O polo empresarial	48
3.7	O “poder” nas empresas de economia de comunhão.....	51
4	ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	55
4.1	Diferenças entre a economia solidária e a economia de comunhão.....	59
4.2	Os movimentos sociais.....	61
5	UMA NOVA VISÃO DA SUBORDINAÇÃO PELO CAMINHO DA ECONOMIA DE COMUNHÃO.....	66
5.1	O elemento humano nas empresas da EdC e a Subordinação.....	66
6	CONCLUSÃO	74
	REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

A crise econômica e social pela qual o mundo contemporâneo tem passado contribui para que o ser humano viva em um ambiente fechado, individualista, buscando a perfeição profissional, competitividade, maximização de resultados. Por outro lado, observa-se que a mesma crise promove espaço para que atitudes e comportamentos solidários se manifestem e afluam no meio de uma sociedade tão desigual. Tal condição tem adquirido relevância no âmbito do trabalho. Assim, o presente estudo apresenta e enfatiza uma nova proposta de gestão de pessoas, econômica e organizacional, com atenção particular aos relacionamentos, nos quais os empregados conhecem todo o processo produtivo e envolvem-se nele, sendo também agentes geradores de conhecimento e inovação.

Uma proposta de mudança, somada às já existentes, vem sendo investigada como uma forma alternativa de gestão: a Economia de Comunhão (EdC) analisa o Poder nas empresas que adotam essa forma de gestão estruturando as suas relações, pautando-as no respeito ao ser humano. O relacionamento das empresas com seus empregados é criado através de um vínculo de reciprocidade entre estes e a Direção. Ética e respeito são princípios bem definidos, considerando o homem como centro do processo produtivo. Isso torna evidente o desafio de expandir o conceito de Poder Diretivo que deve ser compartilhado entre os agentes.

O desejo de fazer algo que contribua para mudar a situação atual está ligado a valores sociais, humanos e religiosos, os quais fundamentam as empresas da EdC e apresentam a possibilidade da vivência da solidariedade como valor organizacional, partilhando lucros e contribuindo para promover a justiça social.

O foco deste trabalho é, portanto, a possibilidade de, com base em valores de solidariedade e princípios humanistas, propor a transformação das condições vividas pelos empregados, em termos de subordinação, por meio da adesão ao estilo de gestão da EdC. Essa ideia conduz à pergunta central desta pesquisa: “É possível transportar essa forma de gestão de pessoas utilizada nas empresas vinculadas à economia de comunhão para outras empresas?”

Assim, com vistas a compreender e responder a essa questão, serão analisados contornos jurídicos da subordinação, observando-se conceitos referentes a ela, examinando-se a sujeição que ela na prática envolve e discutindo-se outras questões que emergem do contrato de trabalho. Observar-se-á assim a temática do

poder daquele que detém o comando empresarial, enfatizando-se a questão do respeito aos direitos de personalidade do empregado. Outro ponto considerado é a dignidade da pessoa humana como valor central das sociedades do Direito e do Estado contemporâneos, buscando-se respostas que expliquem o motivo de haver na relação de emprego a posição de subordinação, e – mais ainda – sua degeneração em práticas abusivas como a do assédio moral.

Parte-se, então, num primeiro momento, de uma análise da EdC, essa forma de gestão que busca o verdadeiro conceito de justiça, de solidariedade e de fraternidade, objetivando levar empresas a distribuir livremente parte de seus lucros para atender às necessidades humanas, e proporcionar às pessoas acesso a uma vida digna, numa cultura de partilha.

Em seguida, com base na experiência construída naquela forma de empresa, em particular, reflete-se sobre a possibilidade de estendê-la de algum modo, ou em alguma medida, a outras empresas, possibilitando-se assim um ambiente mais democrático.

2 TRABALHO E CAPITALISMO

A palavra “trabalhar” vem do latim vulgar *tripaliare*, e significa torturar. O termo é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. Através dos tempos, o vocábulo “trabalho” veio sempre significando fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo; em suma, valores negativos, dos quais se afastavam os mais afortunados (CAIXETA, 2002).

Segundo Liedke (2000), o trabalho é uma categoria abstrata realizada por meio de esforços físicos ou mecânicos para a obtenção de resultados, através da transformação de elementos; é “energia colocada em movimento”, que resulta na transformação, produção e modificação daquilo que é necessário à sobrevivência do ser humano. Para que o homem produza seus meios de existência por meio do trabalho, ele age no mundo ao seu redor, reconstruindo-o de acordo com suas necessidades.

Para Iamamoto (2008), trabalho é uma atividade fundamental ao homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens. Pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza. O trabalho é atividade própria do ser humano, seja ela material, intelectual ou artística. É por meio do trabalho que o homem se afirma como um ser que dá respostas práticas às suas necessidades.

O trabalho é, pois, o selo distintivo da atividade humana. Primeiro, porque o homem é o único ser que, ao realizar o trabalho, é capaz de projetar na sua mente, antecipadamente, o resultado a ser obtido. O homem é o único ser capaz de criar meios e instrumentos de trabalho, afirmando essa atividade caracteristicamente humana. É pelo trabalho que as necessidades humanas são satisfeitas, ao mesmo tempo em que o trabalho cria outras necessidades (IAMAMOTO, 2008, p. 60).

Na teoria da mobilidade da força de trabalho, o foco de análise é a relação capital/trabalho. O capitalismo motiva as pessoas a buscarem, de forma prioritária, a satisfação de suas necessidades materiais e econômicas, em detrimento da satisfação de outras necessidades. Ao final desse processo, Martins (2002, p. 120) entende que “é própria da sociedade capitalista a tendência de destruir as relações sociais que não sejam relações capitalistas”.

Neste contexto, um trabalhador à procura de trabalho é uma pessoa que está procurando a reinclusão na sociedade através do meio mais seguro para que o

expropriado e desenraizado tenha uma inserção estável nas relações sociais. (MARTINS, 2002, p. 121).

Desde os mais remotos tempos, como se sabe, surgiram e surgem ainda as mais variadas formas de trabalho, as quais foram desenvolvendo, pouco a pouco, importante papel na história das sociedades. Todavia, para a presente pesquisa observar-se-á a questão a partir da época em que surgiu o capitalismo.

Os paradoxos do capitalismo são conhecidos. Ao lado de conquistas científicas e tecnológicas importantes para a Humanidade, ele nos tem legado produtos tóxicos, artefatos de guerra e um consumismo cada vez mais sem sentido, Ao lado de grandes fortunas, tem produzido escravidão, tráfico de crianças e exploração de mulheres. Ao longo do tempo, embora tenha melhorado a qualidade de vida, em termos materiais, de grande parte da sociedade, deixou e deixa à míngua outra grande parte.

Para entender o trabalho nas relações capitalistas de produção, é importante lembrar alguns traços do próprio capitalismo. Como se sabe, esse sistema separou o homem que trabalha de seus instrumentos de trabalho, impedindo-o virtualmente de produzir os seus próprios bens de consumo, como geralmente fazia; e forçando-o a comparecer no mercado diariamente, para comprar esses bens com o preço de sua própria força vital. Foi dessa forma que se constituiu o mundo do trabalho, isto é, a forma social do trabalho sob a vigência do trabalho abstrato. (MARX, 1982).

A força do trabalho tornou-se mercadoria por meio do capitalismo, estruturando as relações sociais de produção da vida. Com a forma social capitalista, a mercadoria constituiu e determinou trajetórias e expectativas dos agentes sociais, constringendo não só o trabalhador a trabalhar por conta alheia, como o capitalista a medir forças com o outro capitalista. .

Revolucionário por natureza, o capitalismo transformou de forma radical os antigos ambientes de trabalho, representados, sobretudo, pela servidão nos campos e pelas corporações de ofício, e continuou incessantemente esse processo de mudanças. Naturalmente, as transformações no trabalho e na empresa não têm sido as únicas: mudaram e continuam mudando as formas das máquinas, os hábitos de consumo, as relações humanas em geral e até mesmo os nossos modos de ver o mundo.

No entanto, como toda e qualquer mudança, surgiram prós e contras na evolução do sistema. No que tange à industrialização, os valores capitalistas, ou seja, a produtividade, o sucesso e o lucro forjaram estruturas e estabeleceram as regras e condições necessárias para institucionalizar o trabalho no processo produtivo, porém a supremacia das máquinas sobre o trabalhador levou-o à condição de mero apêndice, consequência da hegemonia dos valores capitalistas instaurados. Embora essa regra não tenha sido absoluta, o trabalho empobreceu-se e o trabalhador foi transformado em um meio para atingir um fim maior: o produto em função do lucro. (MARX, 1982).

Segundo Gorz (1987), o trabalho (sobretudo o trabalho subordinado) foi se inserindo em um sistema cada vez mais complexo e abrangente, de tal modo que hoje ele deve sua natureza, suas funções e seu modo de organização ao capitalismo. Ainda para o autor, não se pode pensar nas transformações vivenciadas pelo trabalho sem levar em consideração as dinâmicas e características que o capitalismo assume para manter o controle sobre as pessoas que trabalham.

Hoje, o capitalismo tem deixado profundas marcas no cotidiano de multidões de trabalhadores: empobrecimento, desemprego, precárias condições de moradia, alimentação, saúde, educação, todas elas agravadas pela reestruturação da economia e da empresa, pelas alterações nas políticas públicas e suas implicações no sistema de proteção social. Dessa forma, ocorre um aprofundamento da chamada “questão social”, num contexto em que a própria falta de perspectiva de condições dignas de vida, para multidões de trabalhadores, em todo o mundo, denuncia a todo instante a perversidade do modelo neoliberal.

Para Marcuse (1978), o trabalho já vinha diminuindo nos anos 1970. Outros autores mais atuais, como Rifkin (1996), apostam no fim dos empregos. Essa tese é contestada por outros mais, como Antunes (1995). No entanto, tratar da crise no mundo do trabalho, neste momento, é inviável, devido à amplitude e complexidade dos elementos constitutivos e fundamentais envolvidos para o seu entendimento.

Seja como for, as influências do capitalismo no mundo do trabalho trouxeram profundas modificações, dentre as quais podemos citar, por exemplo, as terceirizações, que acentuam o caráter de mercadoria da força de trabalho e do próprio homem; e as privatizações, vistas como uma das grandes responsáveis pelo aumento do desemprego, realidade presente em vários países. Esses e outros

fatores levaram à desigualdade e à exclusão social. Além disso, como não poderia deixar de ser, tais transformações se refletiram fortemente no cotidiano do trabalhador, tanto dentro quanto fora da empresa. Elas produziram efeitos no que diz respeito aos direitos, à educação, ao lazer e à vida privada em geral, acentuando a concentração do capital para um número bastante reduzido e ampliando a pobreza em muitas regiões do mundo. Embora a situação dos trabalhadores brasileiros, na última década, tenha inegavelmente melhorado em vários aspectos, essa nova fase do capitalismo, potencializada pela ideologia neoliberal, tem gerado contradições sociais em larga escala, inclusive em países do Primeiro Mundo. (ANTUNES, 2000, p. 51).

Além de (em regra) precarizante, o novo modelo fragmenta o universo operário, dificultando a ação coletiva e (com isso) a produção e a efetivação do próprio Direito. Em outras palavras, o sindicato se enfraquece, o que também repercute negativamente nas relações de trabalho, na medida em que facilita o fortalecimento do poder patronal.

Diante desse cenário, caracterizado por intensas modificações, o trabalhador torna-se o alvo principal da reestruturação produtiva na qual está inserido. Isso leva-o a vivenciar sensações de medo ou receio, a sentir insegurança e instabilidade no emprego. A desigualdade de forças, inerente ao sistema capitalista, mas até certo ponto compensada pelo sindicato, torna-se hoje tendencialmente mais profunda.

Desse modo, é preciso que se alcancem novas formas de pensar e de agir politicamente. E nesse sentido, a Economia de Comunhão (EdC) sugere um novo modelo de relacionamento dentro das empresas, propondo respostas diferentes ao poder diretivo e à subordinação.

Ainda que a subordinação persista, a simples possibilidade de um trabalho deixar ao trabalhador uma dose maior de liberdade, independência e discricção, para que – dentro de certos limites – ele mesmo determine maneiras de realizá-lo, traz sentimentos de autoestima, de prazer interior, de realização pessoal, de crescimento e de responsabilidade para com os objetivos fixados.

Durante a história da evolução humana, o trabalho foi ponto determinante para a manutenção da vida no que diz respeito à questão individual e também coletiva. Em cada época atribuíram-se sentidos a ele, em consonância com a cultura, o modo de se relacionar e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo

do qual ele fazia parte. Dessa maneira, esses sentidos são sempre singulares, concretos e históricos, pois é da necessidade humana dar significado a tudo ao seu entorno, ao fazer e ao viver.

Nesse passo, faz-se importante mencionar aqui o princípio de dignidade da pessoa humana, que deve estar sempre presente em qualquer esforço para o aperfeiçoamento do Direito do Trabalho. É preciso que não se percam de vista os princípios constitucionais, especialmente aqueles voltados para a construção da justiça social. Não se deve limitar o trabalho humano ao significado de simples mão de obra capitalista, tratando-se o indivíduo como mero mecanismo de produção. (SILVA, 2003).

Como se sabe, o trabalho é um dos eixos da economia, e sem ele não há renda, não há consumo, e há desemprego. Mas além de ser vital para o sistema e de ser também vital para a manutenção do trabalhador, o trabalho possui a capacidade — pelo menos em potência — de realizar pessoal e profissionalmente o ser humano. Por isso, trabalho digno é não apenas aquele que dá ao trabalhador condições materiais de ter uma vida decente, mas aquele que lhe assegura também a possibilidade de se distinguir das máquinas e dos animais, e de se promover enquanto pessoa. . Por tudo isso, trabalhar é um direito social.

2.1 Contornos jurídicos da subordinação no direito do trabalho

O termo “subordinar” é de origem latina e tem o sentido de “estabelecer uma ordem de relação entre dois seres vinculados, em que um passa a ser inferior, e o outro, superior; dominar, submeter, rejeitar”. Também de origem latina, o substantivo “subordinação”, significa “ato ou efeito de subordinar”; “ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências” (HOUAISS, 2001, p. 2626).

Quando surgiu o Direito do Trabalho, o operário trabalhava dentro da fábrica, local onde era supervisionado pelo seu empregador. Este era encarregado de dar ordens e vigiar o cumprimento do dever pelo empregado, punindo-o se não as cumprisse. (GORZ, 1976).

A base jurídica entre empregados e empregadores firma-se no fato de que – em um contexto de desigualdade de forças, como se dá no capitalismo - os homens não podem relacionar-se para a prestação de serviços de acordo com critérios

peçoais ou próprios. É necessário para que haja um certo equilíbrio e segurança nas relações um complexo de direitos e deveres, resultantes da inserção da figura do contrato de trabalho no mundo do Direito.

O alvo da proteção conferida pelo Direito do Trabalho é a relação de emprego, que fundamentou a construção do conceito de contrato de trabalho e, por conseguinte, a da subordinação, seu pressuposto principal.

A expressão “contrato de trabalho” pode ser utilizada, teoricamente, em acepção ampla. Contudo, o estudo aqui realizado terá como enfoque o contrato de trabalho “subordinado”, ou seja, o contrato de trabalho *strictu sensu*, tal como faz a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Segundo o art. 442 desse diploma legal, contrato de trabalho, é “o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego”. O consentimento a que se refere o artigo pode ser expreso ou tácito.

Como observa Russomano (1984, p.110), porém, o contrato de trabalho é “consequência” da relação de emprego, definida como vínculo obrigacional que subordina o empregado ao empregador.

Em outras palavras, contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual um empregado se obriga, mediante salário, a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica - no caso o empregador - a quem fica juridicamente subordinado. Tal condição caracteriza a relação de emprego, que pressupõe naturalmente a existência de uma pessoa física como empregado (art. 3º, da CLT).

A respeito da relação de emprego, Sússekind (1947) entende que esta corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ao vincular duas pessoas, o sujeito da obrigação é uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado.

A doutrina distingue a prestação de trabalho em subordinada e autônoma. Assim, o empregado, por ser juridicamente subordinado ao empregador, distingue-se do trabalhador autônomo. Ao executar o contrato de trabalho, não participa de riscos, uma vez que a subordinação jurídica peculiar a tal tipo de contrato explica-se e justifica-se por caber exclusivamente ao empregador os riscos da atividade que empreende. (SÜSSEKIND, 1947).

Há sempre um modo de estabelecer a distinção e a fronteira entre as duas dimensões do trabalho, a subordinada e a autônoma. A noção de subordinação é elaborada para unificar a disciplina frente à diversidade das relações de trabalho. Segundo Barassi, o trabalhador livre é aquele que do trabalho pretende obter um proveito, e nesse sentido sua condição é basicamente a mesma de dois mil anos atrás:

Barassi individualizou na subordinação o critério definidor da relação de emprego ou *locatio operarum*, entendida no sentido jurídico, ligado à execução da prestação laborativa, e não como vínculo de dependência pessoal. Não considerou que o tipo contratual da locação, assim como aquele da compra e venda, se referido à execução do trabalho, não consegue separar a atividade prestada da pessoa do trabalhador, com o risco, assim, de considerar esse último como objeto, ao invés de sujeito do contrato (SANTORO-PASSARELLI, 2004. p. 25-26).

O traço que individualiza a relação de emprego está na dependência do trabalhador em face do empregador. Para Russomano (1984, p. 111), a dependência é o ponto nevrálgico da relação de emprego.

A teoria da subordinação, de acordo com Nascimento (2010, p. 209), nasceu no direito italiano clássico, fundada na doutrina de Ludovico Barassi, com o “objetivo de diferenciar o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época”.

Segundo Catharino (1965, p. 34), porém, o conceito de subordinação nasceu na jurisprudência francesa do início do século XX, e deve a Paul Colin sua melhor elaboração:

por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou de subordinação jurídica, para opô-la à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção nos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. (CATHARINO, 1965, p. 34).

Observa-se que a lei não define o que seja subordinação.

Para Barassi (1949, p. 242), trabalho subordinado é “aquele que pressupõe o trabalho juridicamente dependente do empreendedor, ou, seja como for, do fornecedor do trabalho”.

Delgado (2004, p. 302) conceitua subordinação como: “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a

acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

Quanto à natureza da subordinação, a doutrina clássica se dividia, enfatizando ora a dependência econômica, ora a técnica, ora a pessoal (também chamada subordinação hierárquica), ora a social. (GOMES; GOTTSCHALK, 2004, p. 133).

A subordinação seria econômica, segundo alguns, em razão da dependência que o trabalhador possui do salário para se alimentar. No entanto, pode acontecer que ele tenha outras fontes de subsistência, o que torna a teoria inaceitável para a caracterização do vínculo. (MELHADO, 2003).

A dependência seria técnica, para outros, em razão da determinação pelo empregador das diretrizes técnicas da produção. O empregado ficaria condicionado às determinações precisas da empresa. Essa concepção se relaciona com o próprio conceito de empregador imperante nas primeiras décadas do século XX, na França e na Suíça, especialmente. Na época, era assim considerado o indivíduo que, devido a sua atividade profissional, dirigia tecnicamente o trabalho dos empregados. No entanto, é o mais impreciso dos critérios. Pode essa dependência ser mínima ou mesmo não existir, no caso de trabalhadores altamente qualificados. Trata-se apenas de uma das formas manifestadas da subordinação jurídica. (MELHADO, 2003). Nos dizeres de Russomano (2005, p. 74), “parece que a teoria da dependência técnica foca uma verdade corriqueira na vida empresarial e pretende, por generalização evidentemente apressada, transformá-la em princípio caracterizador da relação jurídica de emprego.” No mesmo sentido, a lição de Catharino (1982).

Segundo a teoria da dependência social, há relação de emprego quando o empregado vive uma situação de dependência econômica e hierárquica ao mesmo tempo ou, excepcionalmente, só econômica ou apenas hierárquica. (MELHADO, 2003). Trata-se de teoria que também não examina o aspecto jurídico que autoriza o empregador a lhe dar ordens. Não por outra razão, Russomano (2005, p. 75) se refere a ela como o último esforço dos defensores da dependência econômica para sustentar suas ideias. Para ele, foi visto “ruir toda a laboriosa construção intelectual que tinham levantado em torno de uma realidade que ninguém nega, mas que não autoriza as conclusões que seus defensores haviam chegado.”

Nessa ordem de ideias sobre a importância da definição clara de dependência, o conceito de “subordinação jurídica” foi a resposta doutrinária mais adequada para unificar a figura do empregado, compatibilizando-a com a do empregador – sua contraface.

Hoje, é esta a teoria aceita de forma hegemônica pela doutrina e tem sido o elemento de identificação da condição de empregado em nosso sistema jurídico.

Ao mencionar o pressuposto subordinação, expressa da seguinte forma a CLT: “[...] sob a dependência deste [...]” (art. 3º, da CLT). Assim, como se nota, a legislação pátria não faz referência ao termo “subordinação”. O que se vê é o uso do termo “dependência”, que passa a ideia da sujeição de uma pessoa a outrem. Na verdade, porém, não é este o sentido que se deve dar ao texto.

A expressão contida na lei indica, sim, que o empregado deve submeter-se ao comando do empreendimento, cabível ao empregador. Mas esse “comando” não se traduz em sujeição pessoal, como era nos tempos da servidão ou da escravidão; e também não significa necessariamente que o trabalhador, para ser empregado, tem de receber ordens. Hoje, o conceito deve ser entendido de forma objetiva. Nesse sentido, a subordinação pode ser inferida pela simples inserção da atividade do empregado na atividade da empresa (VILHENA, 1970), revelando-se, como ensina Delgado (2013), por seu caráter “estrutural”.

No entanto, Melhado (2003) parece ter opinião discordante:

É flagrantemente falso supor que uma relação de subordinação jurídica possa ser concebida como fato objetivo; ela é, ao revés, uma relação sempre subjetiva. Ninguém pode exercer sobre outrem um poder de sujeição desprovido do elemento subjetivo que tal conduta requer. Sem intencionalidade não se cometem atos de autoridade. E o poder tem outra face, uma face oposta de mesma natureza: a submissão, que é em si mesma uma situação subjetiva, de índole decisória. Salvo por coação (ou algum outro vício), o sujeito passivo da relação de poder decide sujeitar-se a uma ordem. Faz isso racionalmente - em muitos casos, talvez, por não dispor de outra alternativa, como quando busca sua subsistência material, por exemplo -, mas essa é a racionalidade possível e muito própria do capitalismo. Até porque, diante do contrato, o trabalhador é um ser isolado, uma individualidade distante de sua classe social (MELHADO, 2003).

Em sentido semelhante, escreve Catharino (1982) que o homem trabalhador é “pessoalmente atingido”.

No entanto, é preciso distinguir o que autores como estes afirmam é que não se pode abstrair do fato de que a energia humana é inseparável de sua fonte. Desse

modo, é mesmo impossível comandar apenas a força de trabalho, sem que o comando passe pela pessoa do empregado.

Não obstante, para se verificar se o trabalhador é ou não subordinado, não é preciso que se investigue quantas ordens recebeu ou quem as deu. Para se aferir a existência da relação de emprego, deve-se agir objetivamente, verificando-se aquela já referida inserção de atividades, ou seja, indagando-se se o trabalhador integra-se à estrutura da empresa.

Assim, não há contradição entre os dois pontos de vista. Uma coisa é afirmar que o comando empresarial, mesmo de forma latente, passa sempre pela pessoa do empregado, ou seja, atinge-o de algum modo. Outra coisa é afirmar que, para se aferir a existência da subordinação, a análise deve ser o mais possível objetivada. Essa distinção tem sido feita por Viana.¹

A subordinação jurídica delimita a situação juslaboral do trabalhador, no que diz respeito à constituição do elemento que o diferencia de outros prestadores de uma atividade de trabalho.

Desta feita, quando o empregado firma um contrato de trabalho, obriga-se a prestar determinada atividade laborativa, e ainda compromete-se a desenvolver tal atividade não da forma que desejar, mas do modo que lhe for imposto – seja através de comandos explícitos, seja em razão da própria estrutura da empresa. Esta ordena e fiscaliza a prestação dos serviços e ainda se apropria dos resultados nela produzidos. (RAMALHO, 2005).

2.1.1 Subordinação e Sujeição

A exploração do trabalho por conta alheia, na empresa capitalista, parte da premissa de um trabalhador livre vinculado ao tomador de serviços por meio do contrato e não pela sujeição pessoal decorrente da escravidão na qual o trabalho escravo tinha como consequência a “coisificação” do ser humano e sua ausência de direitos. Nesse sentido, SILVA (1991, p. 26) esclarece que:

O contrato de trabalho assume desta forma o feitiço que o caracteriza nos ordenamentos jurídicos do mundo atual, percorrendo uma evolução na qual se pode ver a própria valoração ética do trabalho humano: da atividade escravagista, passa-se à contratualizada (na qual se inclui o contrato coletivo) e desta à atividade participativa, ou seja, do trabalho praticado pelo

¹ Em aulas ministradas no Mestrado da PUC-Minas.

'homem coisa' evolui-se para o praticado pelo homem sujeito de direito para finalmente chegar-se ao trabalho participativo do homem socializado e democrático dos dias atuais.

No mesmo sentido, para Ramalho (2000), o estado de subordinação do empregado é legitimado pela liberdade decorrente do acordo entre as partes resultantes do instrumento contratual.

A propósito, observa por sua vez Viana (1996, p. 120) que “o mesmo homem que é livre como indivíduo, e é livre como cidadão, não goza de liberdade em seu local de trabalho – exatamente onde passa a maior parte da vida.”

Diante dessa constatação, fica claro que a partir do contrato a relação jurídica trabalhista marca-se predominantemente pelo elemento da subordinação e não mais da sujeição. Tem-se o trabalho livre, mas subordinado. Não obstante, como também afirma esse último autor, em suas aulas, a diferença entre as duas figuras (subordinação e sujeição) se relativiza, quando se observa que o homem trabalhador é sempre “pessoalmente atingido” (CATHARINO, 1982) pela engrenagem empresarial.

O empregado, quando firma um contrato de trabalho com seu empregador, não se obriga a tão somente prestar determinada atividade laborativa, mas compromete-se também a desenvolver essa atividade sob a “autoridade” do empregador (RAMALHO, 2005), ou sob sua “disciplina”, como aponta Pontes de Miranda.

Tem-se que a subordinação consiste em uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção de seu superior, naquilo que se refere à sua prestação laboral. Nesse sentido, o conteúdo de sua prestação é relativamente indeterminado. (VILHENA, 1999).

A determinação, no dia a dia, é realizada usualmente apenas por um dos contratantes, exatamente o empregador. Insta ressaltar que se trata de uma situação onde o trabalhador, em face de uma limitação contratual da autonomia de sua vontade, transfere ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Evidentemente, isso não significa que a sua postura se torne passiva: ao contrário, deve haver, a cada momento, por parte do empregado, uma aceitação do poder empresarial, seguida de uma ação (ou omissão) que o seu cérebro transmite para o restante de seu corpo físico, como também tem observado

Viana, em suas aulas no Mestrado. No que diz respeito ainda à natureza dessa subordinação, entende-se, como já dito, que há uma dependência de caráter jurídico, e este se deve ao fato de que a relação de emprego deriva de um contrato de emprego, ao qual se aplicam a legislação e princípios trabalhistas próprios.

A subordinação tem como substrato a vontade das partes contratantes, pois sempre deriva de situação livremente aceita pelo empregado que, no momento da contratação, com ela concorda implícita ou explicitamente. (SANSEVERINO, 1976).

Mas essa aceitação nem sempre ou quase nunca é pura: ela decorre de uma verdadeira necessidade, que por sua vez deriva do fato de que o empregado não possui os meios de produção.

Na subordinação há uma dependência pessoal, um dever de obediência às ordens, desde que tais ordens sejam legítimas. Para a doutrina, essa subordinação não tem caráter de escravidão ou servidão. Nesse sentido, tem se repetido com frequência que a subordinação não incide sobre a própria pessoa do empregado, mas da realização da atividade para a qual foi contratado, e é nesse aspecto que incide o poder de direção e de fiscalização do empregador.

Segundo se tem usualmente entendido, há uma diferenciação nítida entre os termos “dependência” e “sujeição”, mesmo porque a dependência comporta um leque de conceitos, podendo ter traços de ordem econômica, social, técnica, patrimonial, afetiva, sendo cada um deles bem específico.

Não obstante toda essa argumentação, e como também já vimos, a separação entre as duas figuras não chega a ser completa, no cotidiano da empresa, na medida em que há uma pessoa, de carne e osso, que recebe o comando, explícito ou implícito. Naturalmente, é preciso observar que antes não havia (ou quase não havia) limitações a este comando, e hoje essas limitações existem. Na prestação de serviço escravo o trabalho era cumprido em completa submissão ao senhor. Atualmente, a subordinação decorre da organização interna da empresa e tem como limite – além de outros fatores – sua função social.

Por outro lado, muitas vezes, ocorre o uso indiscriminado e abusivo, pelos empregadores, do seu poder diretivo. Fundamentando-se, de forma absoluta, no direito de propriedade – em seu sentido clássico, virtualmente sem limites – o empregador acaba ferindo direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como os de personalidade.

Seja como for, o uso da palavra “subordinação”, ao invés de “sujeição”, é sempre interessante, pois reforça a ideia de que o trabalhador não pode ser tratado como nos tempos pré-capitalistas. Em outras palavras, o termo “sujeição” traz de volta o peso da história, e “poderia sugerir submissão do trabalhador, a recordar o estado de servidão a que se viu submetido o escravo em certas etapas da história humana.” (ROMITA, 1979, p. 72). Evidentemente, o uso de uma ou outra nomenclatura não modifica substancialmente a realidade de sujeição pessoal, embora possa influir positivamente na construção de relações mais humanas no ambiente de trabalho.

Para Melhado (2003), o poder nas relações de trabalho é um fenômeno que pode ser evitado, pelo menos sob a forma com que se expressa no interior do modo capitalista de produção. Infere-se, no entanto, que a relação de poder entre empregador e empregado, traduzida pela subordinação deste, não nasce do nada, não decorre de simples equívoco – mas concretiza-se a partir de uma certa cultura. Portanto, antes de tudo, é essa cultura que deve ser transformada, como verá melhor adiante.

2.1.2 O Poder e sua contraface

Segundo Bobbio e Pasquino (1983), o termo “poder” tem um significado muito amplo, podendo ser usado para fazer, agir e produzir resultados. Embora se possa falar em poder dos ventos ou das marés, a palavra “poder”, no sentido social, envolve uma relação entre pessoas. E a relação de emprego é um exemplo muito claro de como o poder de uma pessoa, em relação à outra, pode ser intenso e desigual.

Para Galbraith (1993), a palavra “poder” está de tal forma inserida no dia a dia que seu real significado acaba relegado a um segundo plano, cabendo seu conceito ao senso comum. Pode-se conceituar poder como imposição que levará a uma aceitação da vontade de um diante de outros, ainda que não seja aceita.

Vê-se o poder no contrato de trabalho como uma consequência do resultado da falta de equilíbrio entre o empregador e o empregado, ou seja, o que se sujeita.

Para Nascimento (1992, p. 103) subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha. A subordinação é a situação em que fica o empregado em face da disciplina imposta pela estrutura empresarial. O poder de direção é a

faculdade mantida pelo empregador de concretizar aquelas obrigações que o contrato previu de forma relativamente genérica, indeterminada, sem precisão.

Para Melhado, ele resulta

da alienação mercantil da força de trabalho em si mesma considerada; da subsunção material do trabalhador no processo de produção capitalista; da questão do domínio do conhecimento técnico; de um sistema de interação implicativa e da discricionariedade sobre certas condições contratuais. (MELHADO, 2003, p. 216).

Tal poder tem caráter obrigacional. Ninguém coloca dúvidas de que, na relação de trabalho entre empregado e empregador, o empresário pode modular a atividade do trabalhador e este tem a obrigação de obedecer (SINZHEIMER *apud* FERNANDEZ, 2005).

No contrato de trabalho – fonte do poder de comando - a relação não é de direito real, ela se dá entre sujeitos de direito. Daí o lugar da atuação do poder. Segundo a doutrina prevalente o poder incide sobre a atividade realizada pelo empregado. É o que sustenta Nascimento (1995, p. 355): “sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa mas sobre o modo como a atividade é exercida.”

Tal afirmação, como também já ressaltou, deve ser relativizada. Mas ela é importante na medida em que faz saber que o poder não deve extrapolar o campo do trabalho, pelo menos de forma consciente. Em outras palavras, e exemplificando, é claro que uma ordem dada pelo empregador, mesmo lícita, pode, na prática gerar problemas psicológicos para um determinado empregado. Mas uma consequência como essa, que relativiza a afirmação de que o comando recai apenas sobre a atividade, não impede que se conclua que o empregador não pode se imiscuir na vida privada do empregado, determinando que ele siga esta ou aquela religião ou se case com esta ou aquela pessoa.

O que ocorre é que no Direito do Trabalho é possível encontrar inúmeras ambiguidades e contradições, já que podem-se verificar diferentes faces do poder exercido pela empresa.

Melhado (2003) atenta para a condição de o exercício do poder do empregador nas relações de trabalho ser visto como inelutável, próprio da natureza das relações sociais de produção, ou seja, é assim e será sempre assim, uma relação de desigualdade e desequilíbrio.

Tal aceitação pelo empregado, de que o poder é daquele que toma seus serviços, é uma questão antiga e remonta ao início da sujeição do empregado.

Segundo Viana (2005), a subordinação é a contraface do poder diretivo.

Como já dito, a subordinação é uma condição de obediência do trabalhador em relação ao seu empregador quanto ao modo de realização de sua prestação de serviço, o que se opõe à autonomia de sua atividade, pois esta é dirigida pelo empregador, em geral de forma plena.

Frente tal realidade, buscam-se respostas que expliquem o motivo de haver na relação de emprego a posição de subordinação. Seria tal condição a mais adequada? Seria possível não haver subordinação na empresa?

Na verdade, até hoje, o tema da subordinação suscita as mais variadas discussões. De acordo com Vilhena (1999), “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.”.

2.1.3 Dimensões do Poder

No que diz respeito às várias modalidades em que o poder empregatício se apresenta, é importante a lição de Delgado (2008):

No conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador para exercício, no contexto da relação de emprego e pertinente à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços (DELGADO, 2008, p. 68).

Inferre-se, pois, que o poder exercido pela empresa assume diversos aspectos ou formas, não se resumindo à direção da atividade do trabalhador.

Por sua vez, Nascimento (1995, p. 323) ensina que o poder empregatício (que ele chama de diretivo, dando a esta palavra um sentido amplo) possui três dimensões e/ou principais formas: “o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado”.

Na esfera da organização, o empregador dirige a prestação de serviços do empregado, determinando as normas de caráter técnico. Eis que é da própria natureza do empreendimento que o empregado cumpra as diretrizes a que o empresário se propõe. O empresário é por essência um organizador. É ele quem

determina a atividade a ser desenvolvida pela empresa, qual a estrutura jurídica a ser adotada, a forma de preenchimento de cargos e funções.

O poder de controle manifestado pelo empregador pressupõe, para ser efetivo, a fiscalização das atividades do empregado dentro da empresa, a fim de propiciar o acompanhamento da prestação do trabalho. Quanto a essa classificação do poder de controle em poder autônomo, Delgado (2010) menciona o seu caráter meramente didático, já que se trata de simples manifestação do poder diretivo, e em geral realizada como pressuposto do poder disciplinar.

O poder disciplinar é a última forma na qual o poder diretivo se estabelece diante do empregado. Aliás, como Foucault (2004, p. 131) já observava, a função punitiva visa estabelecer o “adestramento” dos corpos com a finalidade de reduzir os desvios. Acrescenta ainda este autor que “o poder disciplinar é, com efeito, um poder que, em vez de se apropriar e de retirar, tem como função maior “adestrar”; ou sem dúvida adestrar para retirar e se apropriar ainda mais e melhor” (*ib.*, p. 142).

Dessa forma, observa-se que o poder disciplinar legitima a aplicação de sanções ao empregado, quando este não cumpre as obrigações decorrentes do contrato.

Salienta ainda Foucault (2004, p. 146) que

à medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida que aumenta o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção; deve duplicá-lo em todo o seu comprimento.

Coutinho (1999, p. 145) elenca o seguinte rol de sanções aplicáveis ao empregado, variando de acordo com a gravidade da falta cometida: “sanção de ‘ordem mora’ e ‘preventiva’”, que se estabelece através de meios que levam o empregado a internalizar a necessidade de empreender os maiores esforços para melhorar continuamente a prestação de trabalho; “sanção de natureza ‘pecuniária’”, prevista em outros ordenamentos jurídicos, mas entre nós só cabível no caso do atleta profissional, e que tem por objetivo promover um prejuízo de ordem financeira ao trabalhador e, por fim, as “sanções de ‘ordem profissional’ ou ‘vicissitudes modificativas’”, que incidirão sobre o posto de trabalho, e também são inadmissíveis em nosso Direito. , já que, como se sabe, as alterações contratuais – mesmo a duas

mãos – são inválidas em prejuízo do empregado, salvo hipóteses expressamente previstas, como nas transferências do local de trabalho.

Dessa forma, esta pesquisa objetiva compreender o fenômeno ‘poder’ nas organizações empresariais em geral, na tentativa de contribuir minimamente para o seu aperfeiçoamento. Para tanto, entender o ‘poder’ como uma questão relacional, no âmbito das microrrelações entre indivíduos, parece ser um enfoque adequado ao entendimento do fenômeno no contexto da EdC, que nos servirá de parâmetro para as nossas conclusões. É que qualquer organização dessa espécie, por sua própria natureza, a Igreja Católica através das suas diversas Comissões Pastorais explicita a relevância do relacionamento interpessoal na conquista de seus objetivos. Assim, a questão que se põe inicialmente é a de saber se a qualidade desses relacionamentos numa empresa do gênero introduz um elemento diferente nas relações entre o capital e o trabalho. em um segundo momento, tentar-se-á analisar até que ponto é ou não possível e útil aproveitar essa experiência. A seguir é demonstrado como se procedeu para o alcance dos objetivos do trabalho.

2.1.4 Desvios da subordinação

No modelo clássico das relações de trabalho, tantas vezes descrito na doutrina, o exercício do poder diretivo pertence ao que detém a propriedade ou o capital, conste ou não como empregador formalmente no pacto de emprego. Mas essa ideia começou a ser relativizada já nas primeiras décadas do século XX, quando a chamada “revolução dos gerentes” e o controle das corporações por minorias atuantes revelaram que é possível haver poder sem haver domínio. Aliás. Mesmo antes desses fenômenos, certos contratos especiais, como o da parceria rural, não eram refratários à existência de relações de emprego entre o possuidor não proprietário e seus empregados.

Seja como for, o empregador precisa sempre respeitar os direitos de personalidade do empregado, no exercício do poder diretivo.

Os direitos de personalidade, segundo doutrinadores civilistas, são absolutos, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis, ilimitados, imprescritíveis, impenhoráveis, inexpropriáveis, vitalícios e necessários. Pertencem ao indivíduo de forma inata, acompanham o ser humano, e por isso são reconhecidos sem qualquer

necessidade de manifestação ou intenção por parte dos sujeitos. (GOMES, 2007; DINIZ, 2003).

Nessa perspectiva, não se pode negar que o empregado tem direito à sua intimidade, privacidade, ou seja, direito de se resguardar da entrada indevida em sua vida pessoal pelo seu empregador. É ato ilícito violar tais direitos, e se houver a violação, o trabalhador tem direito à reparação por dano moral, cuja indenização será arbitrada pelo Judiciário. (MALLET, 2004).

Outro ponto que vale ser reforçado nesse passo é a questão da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF) que, como observado por Delgado (2008), traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, independentemente de qualquer posição social. O autor defende a centralidade da ordem jus política e social especialmente no que diz respeito aos direitos humanos, que subordinam os demais princípios, regras e condutas previstas no nosso sistema.

O Direito do Trabalho deve se modernizar, através de um processo de atualização, sempre tendo por parâmetros os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social, evitando-se assim reduzir o trabalho humano à expressão de mercadoria e limitar o indivíduo a mero mecanismo de produção. (SILVA, 2003).

Nas relações de trabalho, aos trabalhadores deve-se dispensar tratamento peculiar, considerando-se que o sistema adotado imputa prioridade aos valores do trabalho humano sobre os demais da economia de mercado.

De fato, a Constituição Federal aponta claramente nessa direção, uma vez que se observa de forma nítida e expressa que a ordem econômica tem como fundamento a valorização do trabalho (art. 170, CF). Em outras palavras, isso significa o reconhecimento do valor social do trabalho, visto como condição para possibilitar a garantia de uma vida digna. (BARBOSA JÚNIOR, 2008).

Quando abusa do seu poder diretivo, decorrente da prerrogativa de comando, o empregador ameaça a garantia dos direitos de personalidade dos que para ele trabalham. Tal ameaça ocorre, por exemplo, quando, sob o pretexto de fiscalizar as atividades dos empregados, usa métodos que não resguardam sua intimidade, afetando assim a dignidade.

O desrespeito aos direitos de personalidade dos empregados evidencia abuso de poder, que na prática tem sido usualmente justificado pela ideia de subordinação desses trabalhadores. A subordinação jurídica que existe, hoje, na relação de trabalho, foi sendo construída socialmente, e não deixa de refletir, em termos individuais e humanos, a predominância mais geral do capital sobre o trabalho, em termos econômicos.

Assim, é preciso que se construa uma nova educação para que se desconstrua o conceito sociocultural de subordinação, de maneira que os empregados trabalhem com maior liberdade. Conseqüentemente, não apenas os atos de restrição à intimidade e privacidade do empregado se tornarão menos frequentes, como o trabalho poderá atender a fins que não apenas os de garantir a subsistência física do empregado e de sua família.

Nessa perspectiva de reconstrução, pensa-se em Foucault (1987), ao mencionar que a maneira como o indivíduo se vê, e vê os outros, relaciona-se com práticas que criam sujeitos. O homem se constitui por ações fundidas com palavras que, de modo geral, vêm ditadas pela sociedade. Para o autor o homem é fruto de práticas, mesmo que algumas teorias também o afetem.

É preciso que haja uma nova forma de julgar o poder. Em sua investigação histórica, Foucault (1987) desenvolve uma genealogia do poder, dizendo estar este presente nas relações humanas, nos menores lugares, da família à escola, da fábrica ao hospício. Há uma rede de poderes que se difunde por toda a sociedade, com um objetivo repressivo e normalizador. Observa-se que, para este autor, as pessoas internalizam a ideia de controle e tornam-se então dependentes; o que as faz serem vigiadas e punidas não só pelos outros, mas por elas próprias. Elas são disciplinadas e se disciplinam para o trabalho. O trabalhador, especialmente, é constantemente vigiado, até por si mesmo, o que faz dele um ser domesticado, incapaz de pensar por si, assim como é impedido de realizar livremente sua função.

Frente à atual realidade, buscam-se respostas que expliquem o motivo de haver na relação de emprego a posição de subordinação. Ainda uma vez, pergunta-se: seria tal condição a mais adequada? É possível imaginar uma empresa em que as relações sejam horizontais?

Evidentemente, quando se fazem perguntas assim, não se trata apenas de enfocar a hipótese de degeneração de poder que abusa da subordinação do

empregado e pratica o assédio moral e outras condutas reprováveis. Trata-se também de saber se a subordinação, mesmo sem esses desvios, pode ser afastada ou pelo menos minimizada.

Conforme Barreto (2006), o trabalhador atual precisa, na prática, estar qualificado para qualquer função do processo produtivo. Conseqüentemente, “a luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento”.

Daí surgem novos efeitos negativos da subordinação, dentre os quais pode-se enquadrar não apenas o mencionado assédio moral, mas até mesmo a pura e simples constrição para a intensificação do trabalho, mesmo através de prêmios e outros incentivos do gênero. Naturalmente, há variações de intensidade na carga de subordinação, mas isso não significa, necessariamente, que o trabalhador mais desqualificado, ou menos consciente de seus direitos, seja sempre o mais explorado. Altos empregados também podem ser alvo de políticas empresariais desumanas, embora o poder de comando se torne, nesse caso, menos visível.

A seguir, análises, em rápidas palavras sobre o assédio moral.

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral no ambiente de trabalho é uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho; é condenável em todos os sentidos, causa transtornos e doenças psíquicas que podem levar o ser humano a uma depreciação tão grande que ele se torna capaz de tirar a própria vida. Para a autora, a pessoa que atinge a dignidade, coagindo moralmente o trabalhador, deve ser punida.

Para Nascimento (2008), o assédio moral é uma conduta abusiva, possui natureza psicológica e atenta contra a dignidade psíquica. Sujeita o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, visto que ofende sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica, excluindo-o em sua posição no emprego ou mesmo deteriorando seu ambiente de trabalho.

Pelo que já se cotejou na presente pesquisa, entende-se que a prática do poder diretivo e da subordinação está sempre em processo de adaptação, com vistas a atender às exigências do mercado – hoje em acirrada competitividade.

Bauman (1997), sociólogo da pós-modernidade, considera que os dois valores que regem a vida são a liberdade e a segurança. Segurança sem liberdade é

escravidão, liberdade sem segurança é o caos. O problema existencial é o de encontrar o ponto de equilíbrio. Para se ter liberdade completa deve-se abrir mão de segurança e vice-versa. É um *trade-off*.

Na configuração contemporânea do mundo do trabalho, tem sido alto o desemprego estrutural, crescem de maneira galopante atividades laborais em condições precarizadas e observa-se a possibilidade de perda da referência socializadora cultivada pelo trabalho. (BAUMAN, 1997).

A insegurança em relação ao tempo presente e as dúvidas relacionadas ao futuro são referências para entender a concepção e abordagem de Bauman em relação ao trabalho na atualidade. Para ele,

a incerteza do presente é uma poderosa força individualizadora. Ela divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a ideia de interesse comum fica cada vez mais nebulosa e perde todo valor prático. (BAUMAN, 2000, p. 170).

A nova maneira de ver a subordinação no mundo do trabalho modifica a vida das pessoas, mas não de modo a alterar a relação de valor que continua lhe sendo inerente. Ainda hoje – e em certas situações ainda mais do que ontem – o trabalho humano continua sendo visto mais como fator de produção ou como meio de ganhar a vida do que como elemento de realização pessoal. Exatamente por isso também os abusos se multiplicam.

3 ECONOMIA DE COMUNHÃO

3.1 Origem

A origem da proposta da economia de comunhão (EdC) está vinculada ao Movimento dos Focolares que, composto por pessoas de todos os credos, etnias, convicções, religiões e até mesmo pelos que em nada creem, decidiu contribuir em busca de uma sociedade onde são desenvolvidos valores que enfocam a unidade, fraternidade e a comunhão em busca da consolidação dos bens relacionais.² Mudar os rumos da humanidade na intenção de participar da construção de uma sociedade na qual suas estruturas realmente vivem valores de unidade, de fraternidade e de comunhão tem sido o ideal de muitas pessoas. E em meio às crises e às esperanças, a Economia de Comunhão (EdC) vive e cresce no cenário da história atual.

3.2 Movimento dos Focolares

O Movimento dos Focolares, fundado por Chiara Lubich, nasceu na década de 40 no norte da Itália, na cidade de Trento, e despontou em um cenário de calamidade e destruição, no fim da II Guerra Mundial. Chiara Lubich³ ali residia em um pequeno apartamento, juntamente com algumas amigas, onde recolhiam mantimentos, medicamentos e roupas para serem distribuídos às vítimas das consequências da II Grande Guerra.

No início do movimento, a intenção foi resolver os problemas sociais de Trento, principalmente para socorrer aquelas pessoas. No entanto, finda a guerra, o movimento experimentou rápida expansão, inicialmente na Itália, depois em outros países da Europa e pelos cinco continentes.

Trata-se de um movimento católico ecumênico, o qual se dedica a promover uma vida conforme os preceitos cristãos. Visa contribuir para estabelecer uma ordem mundial articulada a princípios de fraternidade, partilha dos bens ou a

² Termo utilizado para definir o produto das relações humanas nas empresas de economia de comunhão (EdC): gratuidade, unidade, amor recíproco.

³ Chiara Lubich (1920-2008) foi fundadora do Movimento dos Focolares, e em função do Projeto de Economia de Comunhão recebeu, dentre outros, os seguintes títulos: - Doutor *honoris causa* em Ciências Sociais da Universidade de Lublin, Polônia, 1996; - 1º doutorado *honoris causa* em Economia, pela Universidade Católica de Piacenza, Itália, 1999.

comunhão. Seu mais importante objetivo é buscar a solução de problemas que afligem as pessoas, através da vida comunitária fraterna

Hoje, o Movimento dos Focolares atua em quase todas as capitais brasileiras, e seus adeptos dizem participar de uma nova espiritualidade ao mesmo tempo coletiva e pessoal: a “Espiritualidade da Unidade” que para eles é uma congregação de pessoas de todas as idades, raças, línguas, culturas e credos. A base da visão de mundo do Movimento dos Focolares é a perspectiva divina, que contribui para a fraternidade universal marcada por sentimentos de ‘amor cristão’ e, na visão de pessoas dos demais credos, a ‘benevolência’. (LUBICH, 2004).

No Brasil, iniciou-se em 1958, na cidade de Recife e contam com participantes de todas as classes sociais, credos, religiões.

A Figura 1, a seguir, mostra a distribuição mundial das cidades-testemunhos dos Movimentos Focolares, também chamadas de cidadelas do movimento⁴.

⁴ Sobre cidadelas do movimento, no mundo existem 33 delas, localizadas nos cinco continentes. Nelas convivem de forma moderna homens, mulheres, famílias, de etnias, culturas e convicções diferentes, exigindo a presença de empresas, além de escolas de formação, casas de família, igreja, atividades econômicas várias, direcionadas por princípios da fraternidade universal. Demonstram ser possível se construir uma nova sociedade que vive segundo os critérios da solidariedade e respeito, e ao mesmo tempo funciona como um centro de irradiação do movimento (Movimento dos Focolares).

Figura 1 - Distribuição mundial das cidades-testemunhos do Movimento dos Focolares



Fonte: Movimento dos Focolares, 2012.

Um dos papéis sociais do Movimento Focolares é o projeto Economia de Comunhão, que se desenvolve pela prática contínua da comunhão de bens no seu interior. Serafim (2001) destaca que, tendo a Doutrina Social da Igreja como padrão de referência na ordem sócio-econômico-política, o Movimento dos Focolares impregnou a Economia de Comunhão com seus princípios, valores e visão de mundo, compondo um paradigma específico para a atuação econômica.

3.3 Surgimento da Economia de Comunhão

A Economia de Comunhão (EdC) é uma modalidade específica da economia solidária que se desenvolve desde 1991 no âmbito do Movimento dos Focolares.

Em visita ao Brasil em 1991, Chiara Lubich deparou-se com duas realidades distintas ao sobrevoar a cidade de São Paulo. De um lado, uma periferia pobre na mais extrema miséria. De outro, verdadeiros “arranha-céus”; um centro altamente desenvolvido e industrializado. Uma realidade de intenso contraste social e grave situação de pobreza.

A comunhão de bens entre os membros do Movimento dos Focolares sempre existiu, mas diante da realidade de desigualdade social constatada, surgiu a necessidade de ampliar essa cultura na perspectiva de que empresas também partilhassem desse ideal. A EdC nasceu da necessidade de se desenvolver uma sociedade que a cada dia caminha buscando o verdadeiro conceito de justiça, de solidariedade e de fraternidade.

Em 29 de maio de 1991, a EdC foi lançada sob o nome de 'Projeto Brasil', por ocasião da visita da fundadora e presidente do Movimento dos Focolares Chiara Lubich, a Mariápolis Araceli⁵ (SORGI, 1998) no município de Vargem Grande Paulista, a 47 km de São Paulo.⁶ (LUBICH, 2004).

Surge, então, um crescimento qualitativo quando da passagem da comunhão de bens entre os membros do movimento para a economia de comunhão, ou seja, passa-se da comunhão de bens entre pessoas à comunhão de bens dentro de um sistema econômico.

A ideologia do Movimento dos Focolares está relacionada à Gratuidade, cujo conceito, por si só, é capaz de exprimir toda a realidade da EdC. Afirmo Bruni (2005) que "a empresa é de comunhão se constrói a própria identidade em torno da Gratuidade" e ainda que, por esse motivo, a protege e potencializa, tentando permanecer 'social' mesmo sendo totalmente 'empresa', desenvolvendo uma 'cultura empresarial da gratuidade' que deve impregnar a visão empresarial. (BRUNI, 2005, p. 54).

3.4 Fundamento

A EdC apresenta uma proposta com a finalidade de orientar empresas a colocar em comum o lucro, pensando na construção de uma sociedade solidária aos necessitados, oferecendo-lhes meios para que vivam em melhores condições, com possibilidades de trabalho.

⁵ A partir de março de 2001 passou a se chamar Mariápolis Ginetta.

⁶ A primeira e maior delas, de cunho internacional, é Loppiano, nas imediações de Florença (Itália), com 750 habitantes de mais de 50 países. No Brasil, a maior e mais antiga é a Mariápolis Araceli, com 400 habitantes, no município de Vargem Grande Paulista, próximo a São Paulo. Há outra em Igarassú, próxima a Recife, e uma em Benevides, nos arredores de Belém do Pará. Em São Paulo com seu respectivo "polo industrial", ela é o suporte para o desenvolvimento da economia de comunhão.

Baseia-se na 'cultura da partilha' e envolve uma concepção específica da Pessoa Humana, tendo como veículo empresas que adotam e praticam os princípios do Movimento dos Focolares, incluindo uma nova forma de repartição do lucro, que é colocado "em comunhão".

Pode ser vista como uma iniciativa não estatal que objetiva combinar eficiência econômica com solidariedade e respeito. Por ser baseada em princípios morais, apresenta cunho religioso em âmbito internacional, pois funciona como uma rede que une as empresas dos diferentes países que se aderem ao projeto.

O principal objetivo da EdC é levar empresas a distribuir livremente parte de seus lucros para atender às necessidades das pessoas, no que tange à moradia, alimentação, saúde e trabalho, ou seja, dando a elas acesso a uma vida digna, e ainda contribuindo com a realização de eventos, possibilitando assim a formação de pessoas que no futuro participem da mesma experiência.

A EdC não promove filantropia e sim 'partilha' na qual "cada um dá e recebe com igual dignidade". Para Lubich, "aqueles que se encontram em dificuldades econômicas, destinatários de uma parte dos lucros, não são considerados 'assistidos' nem 'beneficiários' da empresa. São membros essenciais ativos do projeto, dentro do qual dão aos outros as próprias necessidades".

De maneira mais clara, esses lucros são repartidos em três partes: uma parte para levar adiante a empresa, ou seja, as empresas utilizam parte dos lucros para a própria consolidação com justos salários e respeito às leis vigentes; uma segunda parte fica destinada a ajudar as pessoas necessitadas (com prioridade para as pessoas pobres vinculadas ao Movimento dos Focolares), dando-lhes a possibilidade de viver de modo mais digno, à espera de um trabalho, e assim suprimindo suas necessidades básicas; a terceira e última parte destina-se ao sustento de estruturas aptas para formar homens capazes de viver a cultura da solidariedade, a cultura da partilha, chamados de Homens Novos.

3.4.1 Propriedade com função social

A proposta da EdC está alicerçada em pontos principais, a saber: propriedade como função social, cultura do dar, ideal da unidade, comunhão de bens, homens novos.

Quando se trata de empresa, obviamente pensa-se em economia e esta se volta para o lucro. No entanto, é necessário observar ainda a função social da empresa.

Ao se falar em função social, há que se ter em mente que o ponto central que permeia toda a Doutrina Social é tentar conciliar a destinação universal de bens e propriedade privada (Araújo, 1992). Essa conciliação só é considerada legítima se a propriedade privada for destinada à função social que é o instrumento para a realização e criação de um trabalho útil e de partilha da riqueza.

Para Comparato (1986, p.75), a função social é “um poder-dever do proprietário de dar ao objeto da propriedade determinado destino, de vinculá-lo a certo objetivo do interesse coletivo”.

No Código Civil (2002) são observados alguns preceitos provenientes da Constituição Federal de 1988, a despeito da eticidade, da operabilidade e da sociabilidade.

A função social da empresa é uma extensão do seu poder-dever, ou seja, funciona como ente garantidor para que ela não venha a sucumbir unicamente aos valores do seu patrimônio. O próprio lucro compõe a sua base, pois afinal se trata de uma questão de sobrevivência. Não se deve coibir, dificultar ou mesmo negar importância ao aspecto do lucro. No sistema capitalista, a empresa que lucra gera força na economia, gera empregos, recolhe tributos para a sociedade.

Vale mencionar que não há padrão estabelecido no que diz respeito a essa distribuição dos lucros, uma vez que tudo é feito dentro do princípio da liberdade, conferido a cada empresa que avalia a sua situação econômico-financeira e procede com a divisão para que a ação não prejudique, em momento algum, o empreendimento. A repartição do lucro só ocorre quando a empresa já tem um ponto de equilíbrio, para que não coloque em risco a oferta de empregos e nem a continuidade da atividade produtiva (PINHEIRO, 2000).

Porém, a geração de lucros não é a finalidade única do projeto. É um componente essencial e estratégico, pois será responsável por mediar e processar a comunhão. Na verdade, “o sentido diverge muito do capitalista, em consequência de práticas interpessoais de valor extra contábil, desconsideradas pela racionalidade econômica vigente” (PINHEIRO, 2000, p. 335). A EdC é muito mais que isso, pois como diz Bruni (2004), a forma empresa lhe serve de instrumento principal, o que

significa que não se trata, repita-se, de conceder ajuda humanitária, no sentido de caridade, mas de cumprir uma vocação social.

Para entender melhor tal dimensão, vale-se aqui de Molteni (2000), que apresenta características da EdC:

- a. Presença na economia de mercado: As empresas da economia de comunhão não são um grupo isolado, mas estão dentro da realidade do mercado;
- b. Atenção tanto à produção quanto à distribuição da riqueza: Diferente de outros movimentos sociais que se voltam apenas para a distribuição da riqueza considerando a maneira de agir do sistema econômico como inaceitável, a economia de comunhão valoriza o processo de maneira global, desde a produção até a distribuição da riqueza dentro da sociedade;
- c. Liberdade de participação: A economia de comunhão se apresenta como uma experiência de liberdade. Nada é imposto. Cada empresário decide aderir de maneira autônoma ao projeto, na medida sugerida pelas circunstâncias da empresa e pela sua situação pessoal e familiar. Os empresários também são livres para formular como serão destinados os lucros entre o crescimento da empresa, o auxílio das pessoas em dificuldades econômicas e a difusão da cultura do dar.
- d. Compromissos que vão além dos limites da empresa: As pessoas envolvidas no projeto da EdC são movidas por um “ímpeto ideal”, a orientação a um compromisso que vai além dos limites da empresa (MOLTENI, 2000, p. 51).

Nessa perspectiva, o projeto busca fazer com que as empresas distribuam, livremente, parte dos seus lucros, para suprimento das necessidades das pessoas, eliminando ou no mínimo atenuando as situações de miséria, fome e desnutrição, e oferecendo acesso a uma vida digna. Desse modo, estarão contribuindo também para a formação e realização das pessoas.

3.4.2 Cultura da partilha

Também chamada como “cultura do dar”, a cultura da partilha tem inspirado a EdC, sendo reconhecida como uma das principais características do Movimento dos Focolares. Manifesta-se através da Dádiva – entendida por Godbout (1997) como tudo aquilo que circula na sociedade e não está ligado nem ao mercado nem ao Estado (redistribuição), nem à violência física; e da Gratuidade, em torno de quem a EdC constrói a própria identidade (BRUNI, 2005, p. 41).

A palavra ‘dádiva’ não tem sido muito comum no dia a dia do homem da modernidade. No senso comum, tem sido associada às práticas religiosas de

doação caritativa, de esmola. Hoje, devido à cultura do acúmulo, do ter, a dádiva liga-se muitas vezes às trocas, à intenção de receber uma retribuição.

Segundo alguns autores, uma característica essencial da dádiva é a gratuidade; já outros afirmam ser a reciprocidade, uma vez que o ato de dar é consequência do ato de receber, que na maioria das vezes promove um retribuir, como observa Mauss (1966).

Para Godbout (1999), a gratuidade, por um lado, significa perda, sacrifício. Por outro, espontaneidade explicada pelo impulso, pela irracionalidade, sabendo-se que o indivíduo racional calcula e, portanto, não faz dádivas gratuitas.

Segundo Araújo (2002), a cultura da partilha

não trata de ser generoso, fazer beneficência, fazer filantropia ou, tampouco, abraçar a causa do assistencialismo, mas, conhecer e viver a dimensão do doar-se e do dom aos outros como essenciais à subsistência e à existência da pessoa.

Em depoimento sobre a Economia de Comunhão, o empresário Alberto Ferrucci, da Prometheus S. p. A, de Gênova, na Itália, disse que

Chiara propunha a nós empresários não apenas produzirmos – com profissionalismo e criatividade – produtos úteis e de boa qualidade, como, também, atuarmos em nossas empresas de modo transparente, pagando imposto e não propinas, sem poluir e sem participar de concorrências ilícitas. Propunha, além disso, aplicarmos os lucros assim obtidos não somente para fortalecer a empresa, mas também partilhá-los – livremente – com os necessitados mais próximos e para difundir a cultura do dar.

Lubich (2004, p. 18) afirma que “há quem entreveja na categoria de ‘comunhão’ uma nova chance de leitura das relações sociais, que poderia contribuir para superar a postura individualista que hoje prevalece na ciência econômica”.

Para desenvolver a comunhão, é necessário que se viva em sociedade e essa condição possui a tendência de consolidar valores e princípios, os quais constituem a base da justiça.

Nessa linha jurídica da humanidade é preciso que haja ordem e, para isso, pode-se contar com algumas contribuições, às quais, segundo Cury (2008) destacam-se: a hebraica, que considera a justiça a virtude do homem bom e justo, que possui disposição de alma; a contribuição grega, para qual a justiça é um instrumento de equilíbrio e de harmonia da vida social; e a romana, que entende justiça como a segurança do que pertence ou que é devido ao ser humano.

A tarefa da ordem jurídica é, exatamente, a de harmonizar as relações sociais intersubjetivas, a fim de ensejar a máxima realização dos valores humanos, com o mínimo de sacrifício e desgaste. O critério que deve orientar essa ordenação ou harmonização é o critério do justo e do equitativo, de acordo com a convicção prevalente em determinado momento e lugar (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2000, p. 19).

Araújo (1998a, p. 9-20) citado por Serafim (2001) alerta que nem todas as formas de partilhar levam à cultura da partilha. Existe um partilhar contaminado pela vontade de poder sobre o outro, que busca a dominação e mesmo a opressão sobre indivíduos e povos. É um partilhar apenas na aparência. Existe um outro partilhar que busca satisfação e prazer no próprio ato de partilhar. A motivação se encontra nos meios e não no fim a que se destina a partilha. No fundo, é uma expressão egoísta. Existe uma terceira forma que abre espaço para a partilha, mas sempre canalizada e finalizada ao lucro individual. No âmbito empresarial são aplicadas metodologias que procuram melhorar as condições de trabalho, de horário, de ambiente, visando ao aumento de produtividade e, portanto, ao lucro. Este é um partilhar utilitarista, que também não corresponde à cultura da partilha.

Finalmente, existe um quarto tipo de partilha da qual a economia de comunhão se apropria e é geradora da cultura da partilha. Essa partilha se abre ao outro e busca-o respeitando sua dignidade, procurando o seu bem como fim último. A satisfação desse ato, o prazer que desse possa transcorrer, o lucro que porventura se obtenha, são todas condições contingenciais, não necessárias.

Segundo Honnet (2003), indivíduos e grupos sociais se inserem na sociedade atual, por meio de uma luta por reconhecimento intersubjetivo. Em seus estudos encontram-se três formas de reconhecimento: o amor, o direito e a solidariedade. Inicia-se a busca pelo reconhecimento quando se vive a experiência do respeito ligado ao reconhecimento. O ser humano se autorrealiza quando experimenta no amor a possibilidade de autoconfiança, no direito, o autorrespeito e, na de solidariedade, a autoestima.

Tal reconhecimento ocorre no âmbito privado do amor, nas relações jurídicas, e na esfera da solidariedade social, daí entende-se o motivo das tensões sociais e conflitos morais. A diferença entre o amor e o direito está na maneira como acontece o reconhecimento da autonomia do outro. É possível no amor, pela questão emotiva e no direito pelo respeito. A solidariedade está ligada à aceitação recíproca das qualidades individuais, que são julgadas partindo de valores existentes na

comunidade. Surge então uma confiança nas realizações pessoais e na posse de capacidades reconhecidas pelos membros da comunidade (HONNET, 2003).

Se há reconhecimento pode haver partilha. A cultura econômica da partilha⁷ tem suas raízes prática da comunhão de bens realizada em nível individual e no âmbito de organizações produtivas. A EdC apropria-se da partilha que é a geradora de sua cultura. Aquela que se abre ao outro e respeita sua dignidade, procurando seu bem. Propõe uma lógica que contém o novo sujeito, e uma nova atitude: não se diz mais: "eu possuo", ou "ninguém possui", ou "todos possuem", mas todos partilhamos. Toda ação de partilha é absolutamente livre (HONNET, 2003).

A cultura da partilha é a cultura da doação, mas não um doar contaminado pelo poder, pelo assistencialismo, pelo utilitarismo, pelo interesse privado, mas um doar gratuito no qual as relações humanas são vividas como dom e não esperam retribuição. Porém, há que se manifestar os conceitos de reciprocidade e as estruturas de comunhão. Uma gratuidade de valores e de dons pessoais e não somente materiais (ARAÚJO, 2001, p. 39-40).

Portanto, como diz Araújo (1998), se a economia de comunhão for apresentada somente como uma estrutura econômica, não será entendida. Com ela não se está apenas desenvolvendo um projeto econômico ou de gestão, mas se está criando uma nova lógica de se atuar na realidade, uma cultura nova, a cultura da partilha.

3.4.3 Ideal da Unidade

A expressão ideal de unidade referida na EdC suscita a possibilidade de uma aproximação concreta entre a comunidade, o Estado e as economias das empresas, além de uma nova colaboração entre capital e trabalho.

3.4.4 Homens Novos

A necessidade do "homem novo" mencionada como um dos pilares da EdC é a condição preliminar para o nascimento e funcionamento da proposta (SORGI, 1998). Como Chiara Lubich afirmou várias vezes, sem homens novos não se faz uma sociedade nova.

⁷ Retirado do documento do Bureau Internacional de Economia e trabalho, Mariápolis Araceli, 12 jun. 1999.

As empresas de EdC são conduzidas por Homens Novos. Nelas, o empresário não tem a índole do *homo economicus* – ser animado pelo egoísmo que tem por única finalidade o lucro. O homem novo possui uma consciência voltada à promoção da dignidade humana.

Portanto, não é correto limitar as motivações da atividade humana, inclusive a atividade econômica, apenas à lógica do lucro. O ser humano possui motivações – o que o move para as ações mais profundas e objetivos mais completos: trabalha para viver, para se manter e manter seus familiares; para criar coisas novas e válidas; para ser aceito e respeitado pelos outros na comunidade; para ser valorizado e amado; para se autorrealizar e até mesmo deixar um marco na História. São elementos complexos que englobam dimensões da natureza humana que nada têm de econômico (FERRUCCI, Alberto, 1998).

3.5 A Economia de Comunhão e a Economia tradicional

Outro ponto importante da EdC, conforme Bruni (2005), é sua compatibilidade com a economia de mercado, uma vez que o funcionamento da empresa com EdC não requer alterações no sentido político ou econômico no ambiente em que atua. Desta forma, a proposta não entra em conflito com o capitalismo no que se refere ao modo de produção – o lucro, a propriedade dos bens de produção nas mãos dos empresários, os mecanismos de acumulação e de produção da riqueza/pobreza não são questionados; ao contrário, no dizer de Chiara Lubich, para o funcionamento da EdC é necessário apenas um objetivo claro, que é a comunhão entre os homens e seus bens, e ‘homens novos’ – para conduzir o projeto.

O que haveria de radical na EdC são seus aspectos culturais, ao propor um modelo econômico pautado em valores como a comunhão, a partilha voluntária dos bens, a reciprocidade e o amor (GUI; BRUNI, 2001).

Por outro lado, embora atuem na mesma ambiência política e econômica, diferenças marcantes, especialmente decorrentes dos fundamentos éticos e da motivação dos empresários envolvidos, distinguem as empresas da EdC e as empresas tradicionais. Enquanto empresários da economia tradicional são movidos basicamente pela ética comercial e por estímulos plutocêntricos estruturados em uma racionalidade instrumental que estabelece preferências com base na expectativa de lucros financeiros e escolhas na possibilidade de otimizá-los, os

empresários da EdC são guiados pela ética cristã focolarina e aceitam a Dádiva e a Gratuidade como elementos válidos na dinâmica econômica.

Destaca-se aqui que não depende do conhecimento que se tem a respeito da intervenção concreta das empresas da EdC a dinâmica da economia tradicional; o que se precisa é compreender o projeto, entendendo que o mesmo requer como ponto essencial a consciência de que deve existir um compromisso maior, que transcende a expressão material.

É impossível compreender a EdC sem a exata percepção da natureza do espírito de solidariedade e comunhão. Tais valores motivam empresários, levando-os a adotar comportamentos distantes do egoísmo tradicional (FIG. 1).

Observa-se que existe, sim, uma preocupação com o espírito de solidariedade e comunhão, esta última vista com bastante importância e empenho pelos focolares.

Tabela 1 - Diferença entre a economia tradicional e a EdC⁸

Aspecto	Economia Tradicional	EdC
Base das relações econômicas	Individualismo	Solidariedade
Pressuposto	Cultura do Ter	Cultura da Partilha (Dar)
Cultura	Cultura do ser para si	Cultura do ser com o outro
Racionalidade	Utilidade baseada na acumulação e máxima elevação do lucro privado	Doação e partilha do lucro com personalização do relacionamento e felicidade humana
Categoria dos agentes	<i>Homo economicus</i> , <i>Homo Consumerico</i> , <i>individualista</i> , <i>hedonista</i> , <i>egoísta</i>	<i>Homo doador</i> , solidário, <i>Homo espiritual</i>
Oposição entre bem individual e bem social	Há	Não há
Relação entre o homem e o Capital	O capital tem primazia sobre o homem	O homem tem primazia sobre o capital
Elemento básico de relacionalidade	Condicionalidade	Gratuidade
Prevalência da racionalidade	Racionalidade Instrumental	Racionalidade Substantiva
	Racionalidade do Eu	Racionalidade do Eu com todos
Ligação entre os indivíduos antes de iniciar a troca	Os indivíduos não estão ligados uns aos outros.	Os indivíduos estão sempre ligados uns aos outros por nexos indivisíveis.
Forma de apropriação	Apropriação privada do excedente	Apropriação do excedente privada e partilhada com dois atores beneficiários fora do processo produtivo.
Avaliação dos resultados	Foco na avaliação dos resultados econômicos de	Foco nos atores sociais.
Premissa antropológica	Esquecimento	Afirmação
Relação da empresa com a Sociedade	Empresa e sociedade	Empresa na sociedade

Fonte: GONÇALVES, 2012.

Outra peculiaridade aferida por Serafim (2001) ocorre na diferenciação entre as empresas que aderem à economia de comunhão e à filantropia. Na empresa de EdC, quem aceita livremente o projeto da economia de comunhão não separa o momento da produção do momento da distribuição. Assim, não aceita a forma

⁸ Quadro construído a partir do 'Quadro Fundamentos da economia clássica e de economia de comunhão.'

maquiavélica, segundo a qual o fim justifica os meios. Segundo Zamagni (1999, p. 23):

E isso é uma novidade significativa, porque na base de muitos comportamentos filantrópicos está a ação de agentes econômicos que, sem qualquer escrúpulo, obtêm lucros exorbitantes, para depois aplicar uma parte em beneficência. E isso é totalmente inaceitável.

Em se tratando do âmbito acadêmico, a EdC tem despertado interesse em pesquisas e publicações sobre o assunto, e vem ganhando mais expressividade, devido ao anseio de uma sociedade que busca uma integral dignidade humana.

Chiara Lubich buscou ligar o movimento à academia, por meio de um grupo de universitários, delegando a eles a missão de estudar e apropriar à sociedade acadêmica esse novo modelo de economia:

Eu agora vos digo uma ideia, mas depois a aplicação concreta, sob um aspecto ou outro, a vantagem que poderá trazer seja para a economia empresarial, seja para a economia de um país ou de uma nação, vocês é que têm que aprofundar e investigar. (LUBICH, 2002, p. 13).

Em maio de 1998, durante seu retorno ao Brasil, Lubich escreveu em carta que era preciso que a EdC não se limitasse a exemplificações, ilustradas por comentários de quem é mais ou menos competente. A EdC deveria se tornar uma ciência, com economistas preparados a delinear a sua teoria e prática confrontando-a com outras correntes econômicas.

A EdC atingiu grande interesse em todo o mundo, principalmente a partir de 2010. Dois fatores contribuíram para essa amplitude nos veículos de informação. A citação da economia “civil e de comunhão” feita pelo Papa Bento XVI na encíclica *Caritas in Veritate*, e a necessidade de novos valores no âmbito econômico, tendo em vista a crise econômica de 2008.

A Economia da Comunhão (EdC) é uma alternativa e tem apresentado resultados positivos em termos de produtividade e crescimento. Além disso, a sua forma de gestão dentro da empresa, criando relacionamentos com valores espirituais e filosóficos, é uma experiência inovadora que se diferencia das demais e está mais próxima das necessidades inerentes à natureza biológica humana.

Ainda foram observadas outras características do projeto EdC por Bruni (2005), que são o universalismo, que engloba a humanidade; a relacionalidade, que permite uma relação construtiva com o outro; a racionalidade expressiva, regida pelo desejo de “expressar” com o comportamento algo da própria personalidade ou dos

próprios valores; e a reciprocidade não condicional, a qual considera que a probabilidade de alguém retribuir confiança é muito maior quando a recebe incondicionalmente.

Mesmo com o aumento da geração de emprego, no Brasil dos últimos anos, devido ao crescimento da economia, há muitos ainda desempregados e subempregados. Não há crescimento suficiente que possa gerar empregos necessários em nível digno, sobretudo nas regiões mais pobres do País. Além disso, como já observamos, mesmo o trabalho formal e bem pago pode ser objeto de abusos. E mesmo o trabalho que parece seguir à risca as imposições legais pode ser alienante, ou seja, distante de sua vocação de valorizar e dar prazer ao homem.

3.6 O polo empresarial

Desde que Chiara Lubich, fundadora do Movimento dos Focolares, visitou o país em 1991, algumas empresas já existentes no Brasil passaram a atuar de acordo com os princípios da EdC. Outras foram abertas especialmente para atender à demanda. Exemplo disso foi o Polo Empresarial Spartaco, (FIG. 2) que surgiu em 1994 e está situado no município de Cotia-SP, projetado para abrigar dez empresas.

Figura 2 - Polo Empresarial Spartaco



Fonte: POLO SPARTACOS, 2013.

É administrado pela sociedade de acionistas 'Empreendimentos, Serviços e Projetos Industriais Sociedade Anônima' (Espri S.A.), uma sociedade anônima de

capital fechado, cujo suporte financeiro é obtido por pessoas simpatizantes do projeto, em sua maioria brasileiros. A sociedade urbanizou a área e fornece as estruturas necessárias às seguintes empresas:

- Eco-Ar: produtos de limpeza e higiene
- Rotogine: rotomoldagem de plásticos
- Uniben: fomento mercantil
- Prodiet: distribuidora de medicamentos
- AVN: embalagens plásticas

Foi construído em uma região com baixo índice de desenvolvimento humano e econômico. Segundo Odilon Augusto Souza Júnior, presidente da Rotogine, empresa ligada ao polo que atua com rotomoldagem de plástico e sistemas de reuso de água, “esta é uma área muito carente, com poucas chances de arrumar um bom emprego”. Ali trabalham cerca de 130 pessoas recrutadas na região. São comuns as histórias de ajuda mútua entre os donos de empresa e seus funcionários. A Rotogine já ajudou trabalhadores a comprar terrenos e a construir casas, através de empréstimos que são pagos sem taxas de juros. Quando há uma gestante no corpo de empregados, alguém da empresa acompanha o pré-natal e oferece toda a assistência de que a mulher precisa. A empresa tem planos de carreira para seus empregados, política de cargos e salários e oferece cursos para desenvolvimento profissional. O resultado é um ambiente de trabalho mais harmonioso e familiar (INSTITUTO ETHOS, 2007, *on-line*)

Ainda fazem parte do polo mais três empresas que, pelo ramo de atividade, estão localizadas fora do seu território: Escola Aurora (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), Policlínica Ágape (especialidades médicas e apoio diagnóstico), e Comunione (escritório de contabilidade).

Hoje, além do Polo Spartaco, estão em funcionamento ou em fase de instalação o Polo Ginetta, na Mariápolis Santa Maria, em Igarassú, Pernambuco, no Brasil; o Polo Lionello Bonfanti, na Mariápolis Renata Icisa, em Loppiano, Florença, na Itália; o Polo Solidariedad, na Mariápolis Lia O’Higgins, Buenos Aires, na Argentina; o Polo Giosi, na Mariápolis Arco-Íris Abrigada, a 45 km de Lisboa, em Portugal; o Polo da Mariápolis Faro Krizevci, na Croácia; o Polo da Mariápolis Giulio Bruyéres Le Chatel, em Paris, na França; o Polo Solidar da Mariápolis Vita Rotselaar, em Bruxelas, na Bélgica.

As empresas que constroem e administram os polos seguem os mesmos princípios que norteiam as empresas da EdC. Seus administradores exercitam a gratuidade, a reciprocidade e a valorização dos bens relacionais⁹ que caracterizam a EdC. Assim, os diretores das empresas que administram os polos não são remunerados e, nos negócios com as empresas que neles se instalam, praticam preços abaixo do mercado imobiliário.

A maior evolução na quantidade de empresas que aderiram ao projeto da EdC ocorreu até 2003, quando chegou a 797 empresas. A partir desse ano houve uma queda acentuada, chegando a 735 empresas em 2005. No entanto, após a crise econômica mundial de 2008, houve novo crescimento do número de empresas, atingindo-se em 2011 a marca histórica de 840 empresas EdC, presentes em todos os continentes (LADAIN; COSTA; SALLES, 2012).

Segundo Relatório EdC 2011/2012, no ano referido aumentaram os lucros das empresas destinados à EdC. Têm nascido novas empresas e em muitas partes do mundo aumenta o interesse pela EdC, pelas suas experiências e ideias. Na África surgiram 16 novas empresas, e a EdC tem sido vista como um caminho “próprio para a África”, para o desenvolvimento da pessoa e das comunidades, através de uma formação específica à cultura de comunhão.

Dessa forma, multiplicaram-se pequenas empresas e outras já existentes aderiram ao projeto, com vistas a gerar novos postos de trabalho, de salvaguardar a cultura local e de abrir-se ao diálogo com os outros povos, para implantar relacionamentos de igualdade e fraternidade (RELATÓRIO EdC, 2012).

A utilização dos lucros das empresas EdC, no período de 2011-2012, foi direcionada para os setores de intervenção: 1) a assistência às necessidades básicas ligadas à renda, à saúde e à habitação; 2) o apoio à escolarização nos níveis primário, secundário, universitário e profissional; 3) a geração e a consolidação de oportunidades de trabalho em atividades produtivas (RELATÓRIO EdC, 2012).

Quando a empresa encontra-se apta a participar do projeto EdC, o valor que acha por bem distribuir é entregue para a sede do Movimento dos Focolares da região em que está localizada. Em cada região há um responsável e, este, por sua

⁹ Termo utilizado para definir o produto das relações humanas nas empresas de Economia de Comunhão: gratuidade, unidade, amor recíproco.

vez, mediante um procedimento interno, comunica ao escritório central, que fica em Roma, o valor recebido. Esse valor é registrado, separado e redistribuído conforme as necessidades, seguindo as orientações do projeto (BRANDALISE, 2003).

Pela própria forma de organização, além de distribuir renda, a EdC impulsiona ações econômicas diferentes que provocam uma revolução sociocultural de grande alcance, reorientando o desenvolvimento quando introduz a reciprocidade não instrumental, a equidade, a dádiva e a cooperação nas relações de mercado (BRUNI, 2005).

Colocar a comunhão no cerne da vida econômica e da empresa significa afirmar que o “princípio da reciprocidade” é o princípio fundamental: a autoridade apóia-se nele. Essa afirmação não significa negar a existência e a importância da autoridade, especialmente nos momentos em que se experimentam conflitos de interesses; mas significa reconhecer antes que somos irmãos – portanto, iguais em dignidade – e depois, em segundo nível, que temos funções e tarefas, e, conseqüentemente, responsabilidades diferentes (BRUNI, 2005, p. 81-82).

3.7 O “poder” nas empresas de economia de comunhão

Como observamos ao longo de nosso estudo, a doutrina tem se dedicado, ao longo dos tempos, a analisar as práticas e conseqüências do Poder dentro das empresas. As estratégias de dominação sobre os empregados, implicando interferências nas relações e nas práticas do dia a dia de uma organização, geram formas opressoras e manipuladoras na maioria das empresas modernas.

Para Foucault (1979), as relações de poder têm suas raízes na rede de relações criadas pela sociedade. Ocorre que os conceitos da EdC se refletem principalmente na gestão dos relacionamentos, alterando a forma de Poder dentro dessas empresas.

As empresas da EdC são descritas como empresas de gestão mais humanizadas, e portanto há um comportamento nas relações de Poder também diferenciado. Ideias e práticas como diálogo e liberdade proporcionam mais facilidade de comunicação e mais democracia.

Leitão e Rousseau (2004), ao investigar os fatores nas empresas da economia de comunhão, perceberam que se trata de modificações no entendimento e na finalidade dessas empresas. E isso é totalmente diferente da atuação que predomina nas demais organizações empresariais.

Os princípios de cooperação e solidariedade, a liberdade e a participação nas decisões e nos resultados trazem mudanças na qualidade dos relacionamentos e faz com o que o Poder na EdC tenha outra conformação.

Silva e Lacerda (2010), em estudo realizado na empresa ProDiet no Polo Spartaco esclarecem que, quanto ao Poder e aos aspectos burocráticos, nota-se que a organização não se preza pela instituição de artefatos burocráticos cerceadores do comportamento dos atores. De acordo com as entrevistas, elas existem, mas são flexíveis. Essa condição está atrelada ao estilo de liderança carismático com que o empresário conduz a organização.

Em entrevista realizada com um gerente dessa empresa, é possível se observar tais práticas:

o poder tem que ser conquistado, se você o coloca na imposição, você consegue que trabalhem daquela forma quando você estiver presente, mas se você consegue conquistá-lo pelo ideal da empresa, aí compromete as pessoas, se colocando à disposição enquanto líder. Aí você as ganha pelo respeito, pela admiração. A aproximação interpessoal facilita essa diferenciação.

Acrescenta o mesmo entrevistado que:

As diferenças existem claramente, o modo de agir dessas pessoas parte de uma série de princípios. O respeito com as pessoas é uma das colunas que sustentam esse projeto. Respeito com seus colaboradores. Respeito não se impõe, se conquista. Respeito com seus fornecedores. Respeito pelos seus concorrentes. A empresa sempre recolhendo seus impostos, às vezes, sendo tentados a também sonegar, mas sempre cumprindo a ética. Uma ética inabalável. E nós observamos, em contrapartida, um crescimento do respeito que naturalmente causa desenvolvimento. Mas não é fácil, porque quando saímos lá fora não está escrito que esta empresa é uma empresa diferente. Enfrentamos todos os problemas ou até mais problemas do que os demais (Gerente 5).

O depoimento do Diretor-proprietário deixa claro que não há mecanismos que visam manipular ou dominar os empregados:

O poder, dentro de uma organização, está diretamente ligado à cultura da organização. E na cultura da EdC, onde a ideia é partilhar, o diretor não toma decisões sozinho. Onde tudo é partilhado, ele não se coloca numa posição de dono da verdade, mas apenas de líder do grupo. Nasce uma nova cultura, um novo trabalhador que se sente livre e a criatividade aflora. Normalmente, a falta de liberdade torna as pessoas menos criativas. A pessoa livre é aquela pessoa que aflora dela toda sua criatividade. A minha empresa está em construção. A minha empresa ainda é jovem, apenas 18 anos, não nasci empreendedor, muito menos empresário, aprendo todos os dias, mas fazer uma gestão participativa, não por princípios democráticos, mas sim por respeito ao ser humano, isto é a cultura da reciprocidade.

Quando uma pessoa tem uma grande ideia e esta ideia é colocada em prática, ela compra a ideia e se compromete. (Diretor).

Com base neste raciocínio, essa nova forma de trabalho faz com que uma nova visão de subordinação surja no contexto da EdC - eis que, devido à sua abordagem cristã, não se percebe aqui o mesmo caráter do poder no sentido de Foucault. Na EdC não se cumpre apenas e tão somente o contrato. Há vínculos que vão além dele, mas num sentido de humanizar as relações, e não o oposto, como sucede em empresas comuns, onde o trabalho persegue o trabalhador até em sua casa.

Um ambiente de trabalho saudável é feito de trabalhadores e empregadores que colaboram para a melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos, levando em conta a sustentabilidade do ambiente de trabalho. E esta é a proposta da EdC.

É bem verdade que muitas empresas, hoje, têm discurso parecido, tentando inculcar nos trabalhadores a ideia de que ela é deles, embora paradoxalmente os trate como material descartável. É também verdade que os próprios métodos pós-fordistas de reestruturação produtiva demandam com frequência alguma iniciativa do trabalhador, a fim de que a “qualidade total” siga sempre aumentando. Há muitos também muitos exemplos de trabalho em equipe e de chefias aparentemente mais dóceis e democráticas. Algumas empresas, por exemplo, incentivam os operários a chamar os engenheiros por apelidos e os coloca para almoçar nos mesmos locais, ao contrário do que existia antes, quando predominava a rigidez hierárquica, a separação e a imposição visivelmente autoritária e dura.

No entanto, no caso dessas empresas, o que as move, regra geral, é apenas a competitividade e o lucro. Se as próprias técnicas de produção, desenvolvidas a partir da experiência japonesa, não exigissem essas flexibilidades, elas certamente não existiriam. E a aparência é desmentida pela realidade, pois o resultado desse trabalho supostamente mais flexível é a intensificação da produtividade, às custas da saúde física e psíquica do trabalhador. O próprio assédio moral se insere nesse contexto.

Já na hipótese que analisa-se, o pano de fundo, como já foi dito, é o espírito cristão. E pelo menos até onde pudemos ver não há mistificação ou fraude, mas práticas e ideias sinceras, o que muda completamente o panorama. Se nem sempre a atividade laboral em si é muito criativa, abrindo grandes possibilidades para o

desenvolvimento pleno do trabalhador, pelo menos há essa tendência, há uma preocupação nesse sentido.

É verdade também que essas empresas das quais tratamos se inserem na ordem capitalista, e, como vimos, desejam o lucro. Por isso, talvez não sejam ainda o ideal, já que o lucro advém de uma parte do trabalho não pago, na teoria de Marx. Mas enquanto vive-se nesse sistema, elas se apresentam de todo modo como um avanço. E podem talvez inserir contradições dentro dele, até mesmo, quem sabe, precipitando sua superação por outro sistema mais humano. Assim, a EdC pode não ser o melhor dos mundos, mas nem por isso deve ser ignorada como experiência positiva.

4 ECONOMIA SOLIDÁRIA

A Economia Solidária (ES) é o que motiva a vida para mais de cinquenta por cento dos trabalhadores brasileiros, garantindo maior circulação de riquezas e justiça social. Remete a um conceito de economia carregado de significado:

O modelo de economia proposto no *óikos* grego carrega um conceito que significa organização econômica como gestão da casa e da vida dos cidadãos. Neste caso, a economia é sempre um exercício coletivo voltado à promoção das condições de subsistência e de provisão das condições materiais para o exercício da cidadania (PAULI, 2006, p. 33).

Tornou-se imensurável o campo da diversidade em que se observa a ES, pois abrange agricultura familiar, economias indígenas, quilombos, assentamentos do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST), empresas, cooperativas, as experiências de feiras de trocas solidárias com ou sem a utilização de moeda social etc.,. Tais experiências eram vivenciadas de maneira dispersa e fragmentada até que surgiu a ES, há cerca de duas décadas. Apesar de o movimento integrar o Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES) e a Secretaria Nacional de Economia Solidária (Senaes), vinculados ao Governo Federal, ainda são muitos os desafios da ES para que se adeque a uma nova economia para o desenvolvimento brasileiro. (LISBOA, 2006).

Para Coraggio (2004), a ES não é uma economia de pobre para pobres, uma “economia de sobrevivência nas catacumbas”, mas um mecanismo em que os custos de produção são menores, possibilitando a sustentabilidade em longo prazo.

A economia solidaria apresenta iniciativas inspiradas em valores humanos, os quais contribuem para que seja o homem e não o capital o sujeito principal no processo da vida e da atividade econômica. Tal condição pressupõe mudanças significativas no mundo do trabalho, como a equidade, a democracia, a cooperação a solidariedade e a qualidade das relações ali existentes. (MAIA; CATIN; BRAGA FILHO, 2004).

No lugar da concorrência fratricida, os sentimentos [...] da cooperação e da solidariedade; no lugar da devastação da natureza, a relação respeitosa com as múltiplas formas de vida; em vez do processo de acumulação e concentração irracionais da riqueza, a generosidade da partilha e da doação. O consumo desenfreado e neurótico pode ceder lugar à fruição tranqüila dos bens. O trabalho alienado pode ser substituído pelo labor consciente e criativo que propicia a realização humana plena (CATTANI, 2003, p. 10).

Vale mencionar que há um contraste, e este tem sido observado, entre a ES e a economia capitalista. A sociedade confunde a empresa moderna com a empresa capitalista. Na empresa capitalista o que se busca é, especificamente, o lucro, destinado à acumulação, daí por que alguns teóricos já consideraram até que é esta, e apenas esta, a sua “responsabilidade social”. (FRIEDMAN, 1984, p. 122). Já a ES possui caráter anticapitalista. Mesmo estando inserida no sistema, obedece a outro móvel.

Apesar dos desafios e contrastes, a ES consiste na ideia da solidariedade, a qual é vista como ponto central, ou seja, a atividade econômica gira em torno da solidariedade. Isso não significa que não se observa a questão do lucro. Apenas a lucratividade não é o ponto central da ES, é uma dimensão da qual se vai auferir e avaliar a eficiência das atividades econômicas. Por isso, abre-se mão de sua maximização, em função de uma perspectiva social. Essa condição elimina a possibilidade de reprodução do capitalismo, inserindo nele uma contradição, tal como aquela por nós já referida. Não se move a ES pela rentabilidade máxima do capital: ela usa racionalmente os recursos, faz melhor com menos tempo e recursos, atingindo um dos objetivos do desenvolvimento tecnológico que é fazer mais em menos tempo. (LISBOA, 2006).

O capital da empresa solidária é possuído apenas pelos que nela trabalham. Trabalho e capital estão fundidos porque todos os que trabalham são proprietários da empresa e não há proprietários que não trabalhem na empresa. E a propriedade da empresa é dividida por igual entre todos os trabalhadores, para que todos tenham o mesmo poder de decisão sobre ela. Empresas solidárias são, em geral, administradas por sócios eleitos para a função e que se pautam pelas diretrizes aprovadas em assembleias gerais ou, quando a empresa é grande demais, em conselhos de delegados eleitos por todos os trabalhadores. (SINGER, 2002).

A ES tem sido vista como um processo contínuo de trabalhadores que lutam contra o capitalismo. Mostra-se mais que uma resposta ao problema de desemprego, apresenta uma nova maneira de o homem relacionar-se com o trabalho. Dessa forma, o trabalho adquire o seu sentido social, direcionando à sociedade produtos e serviços que não a agridem, mas ao contrário são úteis a ela, além de parte de seu retorno financeiro.

A ES diz respeito a processos organizativos intraeconômicos, apontados para o Estado e processos políticos. Porém, não se resume a isso, realiza também atividades que articulam a luta política à geração de renda. Associado a isso deve existir um câmbio pessoal, cultural, uma ruptura com o espírito do capitalismo, bem como o entrelaçamento que ela propicia também entre o econômico e a cultura. Da ES participam empresas que efetivamente praticam os princípios do cooperativismo, sem, no entanto se confundir com as cooperativas que empregam assalariados.

No Brasil, segundo Kleiman (2006), o avanço inicial da economia solidária deve-se à junção de dois movimentos específicos, a saber, um enorme excedente de mão de obra com força de trabalho qualificado, não imigrante rural e aculturado pela disciplina do trabalho sistêmico. De outro lado, o movimento composto por militantes sociais críticos e engajados na construção de alternativas de organização social e laboral no Brasil, representantes de múltiplas ideologias, interessados em constituir alianças com segmentos excluídos da população capazes de oferecer novos caminhos em termos de geração de trabalho, renda e mudança no modo de vida.

Ao falar de ES, é preciso mencionar os excluídos, uma vez que se trata de organizações econômicas solidárias, autogestionárias, nas quais via de regra participam os segmentos mais pobres da população.

Para Buarque (1993), existe uma contundente intolerância social, ou seja, o excluído é um “ser à parte”, o fenômeno da exclusão tem a ver com apartação social, separando o outro não só por ser desigual, mas por ser um “não semelhante”. São chamados por Chauí (2000) de seres descartáveis.

Entre os excluídos se encontram pessoas de diferentes situações, como as de minorias étnicas ou de cor, pessoas com deficiência, desempregados, mendigos e pedintes, moradores de rua, sem-teto, sem-terra, catadores de papel, pessoas com dependência química. Enfim, são todos aqueles rejeitados e sem direito a uma vida digna. Para a Organização das Nações Unidas (ONU), excluídos são pobres indigentes, pessoas que vivem com menos de 1 dólar por dia. No capitalismo excludente, são “descartáveis” e incômodos politicamente; são ameaçadores, socialmente perigosos, vistos até mesmo como ingratos; além de pobres, são facilmente taxados de bandidos e marginais. Desnecessários economicamente e despreparados, não podem competir e muito menos consumir. Trabalham,

constroem riquezas, possibilitando a acumulação capitalista e, depois, muitas vezes, são jogados fora, como lixo. (CARTILHA DA ESCOLA DE FORMAÇÃO BÁSICA , 2012).

O que se observa é que na competição capitalista vencem pouquíssimos e muitos perdem. Os que vencem são aqueles que reúnem força, dinheiro e poder. Apresentam boa aparência, possuem escolaridade, experiência profissional e estão certos de que possuem algo que os torna superiores. Muitos dos perdedores estão fragilizados, acumulam derrotas, perdem a autoestima e por serem chamados de preguiçosos desistem de lutar. (SINGER, 2002).

No Brasil há milhões de excluídos, empobrecidos que habitam uma terra rica em recursos naturais, em potencial energético e em força humana. São sugados e explorados por uma classe dominante do mercado.

Embora no Brasil, como vimos, os índices apontem melhoria na condição das classes menos favorecidas, a tendência em grande parte do mundo parece ser o aumento das desigualdades sociais – e não sabemos até que ponto esse contexto irá ou não nos afetar. De mais a mais, não é segredo para ninguém que se tem, ainda, enormes bolsões de miséria. Tudo isso leva à conscientização da urgente necessidade de mudança, voltada para a construção de um novo paradigma social.

O da centralidade do trabalho, conhecimento e criatividade em vez do capital; a cooperação como modo privilegiado de relação socioeconômica, em vez da competição; o planejamento participativo do desenvolvimento, em vez do espontaneísmo dos interesses corporativos; a solidariedade consciente como valor central, em vez do egoísmo utilitário; e a sociedade trabalhadora como sujeito principal do seu próprio desenvolvimento, em vez do protagonismo do Estado ou do capital (ARRUDA, 2003, p. 232).

É preciso entender que a solidariedade deve ser introduzida na própria economia, operando no processo econômico: produção, distribuição, consumo e acumulação de bens e serviços.

Não é o caso de sobreviver dentro do sistema ou encontrar uma ocupação qualquer para aqueles que por algum motivo estão desempregados ou em subemprego. O que se intenciona é gerar novas relações produtivas, diferentes em sua lógica, a partir dos excluídos.

4.1 Diferenças entre a economia solidária e a economia de comunhão

A EdC e a ES surgiram em períodos e contextos diferentes. No entanto, hoje, na conjuntura brasileira, as duas representam formas alternativas de gestão e organização da produção que a própria conjuntura contribui para existir, dado o quadro ainda de pobreza e desigualdades em nosso país. Ambas encontram-se em desenvolvimento tanto na prática como em sua teorização. Suas origens, como já foi dito, são distintas e distintos são também os rumos que visam seguir, apesar de poderem ainda se encontrar.

Conforme Singer (2002), a Economia Solidária surgiu como modo alternativo de produção e distribuição ao capitalismo, criado e recriado periodicamente pelos que se encontram à margem do mercado de trabalho.

Na perspectiva adotada por Singer (2002), é preciso que se tenha claro o conceito de autogestão para se falar de ES, porque a empresa solidária é administrada democraticamente, ou seja, prática a autogestão.

Autogestão significa que a mais completa igualdade de direitos de todos os membros deve reinar nas organizações da economia solidária. Se a organização for produtiva (uma cooperativa ou associação de produção agrícola, extrativa ou industrial, por exemplo), a propriedade do capital deve estar repartida entre todos os sócios por igual, que em consequência terão os mesmos direitos de participar nas decisões e na escolha dos responsáveis pelos diversos setores administrativos da mesma (SINGER, 2003a, p. 116).

As empresas da ES são organizações sem fins lucrativos e apresentam como objetivo principal resolver a questão do desemprego. Oferecem ainda condições que possibilitem enfrentar os desafios que a atual sociedade impõe.

Para Singer (2002), a ES poderá ser mais do que mera resposta à incapacidade do capitalismo de integrar em sua economia todos os membros da sociedade que precisam de trabalho; poderá ser uma alternativa mais humana. Poderá contribuir para a superação das tensões e angústias que a competição acarreta no homem e na sociedade.

A Economia Solidária cresce ao lado da necessidade social de se amenizar e resolver as desigualdades sociais. Nesta perspectiva desenvolve-se também o modelo da EdC.

A EdC mostra-se como uma filosofia empresarial que se materializa no modo de gestão. Nesse modelo, as relações internas e externas se dão de modo a atuar a

partilha, a ética e o respeito frente aos agentes relacionados à empresa. A proposta, no entanto, é uma nova mentalidade de gestão com vistas a levar o meio empresarial a perder a característica típica de acumular para evidenciar outras práticas, como a da comunhão, necessárias aos dias atuais.

A proposta vai muito além da “ideia” de comunhão de bens, porque trata da “vivência” dessa comunhão. Ela busca uma vida de comunhão concretizada nas relações econômicas, entre homens que doam livremente em função do bem comum, os talentos, as capacidades empresariais, o profissionalismo ou o próprio dinheiro.

Como já se observa, as empresas de EdC enquadram-se como um modelo específico de empresas, à Economia Solidária (MARQUES; MERLO, 2004) ligando-se ao consumo, comércio, produção e serviço. Entram em cena nesse contexto elementos como participação coletiva, autogestão, democracia, igualitarismo, cooperação e intercooperação, autossustentação, promoção do desenvolvimento humano, responsabilidade social e preservação ecológica. (MANCE, 2004).

A EdC tem conquistado o interesse de pesquisadores, do poder público e da sociedade civil, visto que se mostra mais articulada. Objetiva criar alternativas para melhores condições de vida, principalmente para aqueles que estão à margem do sistema, constituindo uma solução alternativa ao desemprego.

As origens da EdC e da ES são ao mesmo tempo iguais e distintas. Iguais por que ambas foram inspiradas pela situação de pobreza de populações. Distintas porque nasceram em comunidades que já possuíam filosofia própria, inspirada na comunhão já vivida internamente, de algum modo, pelas pessoas do local.

Singer (2008) identifica as causas e tipos de exclusão social no Brasil com vistas a formular uma proposta de combate: e essa proposta é exatamente a economia solidária, a qual cria oportunidades mediante um novo setor de reinserção produtivo formado por cooperativas. A condição básica é ter acesso a um mercado protegido da competição externa para os seus produtos.

A forma do empreendimento é distinta, ou seja, na ES encontram-se o cooperativismo e a autogestão como umas de suas principais características; são os próprios trabalhadores que se organizam entre si. Algumas vezes, a experiência tem também algum cunho político ou sindical. A proposta apresenta um modelo alternativo de organização da produção. Já a EdC tem como base a empresa

capitalista. Nela é o capitalista que tem a oportunidade de fazer algo, propõe um modelo alternativo de gestão.

4.2 Os movimentos sociais

A humanização do processo de globalização busca alternativas com intuito de compatibilizar a efetividade dos direitos humanos fundamentais com a ideia de universalização dos mercados.

O deslocamento da efetivação dos direitos humanos do plano da titularidade formal de sujeitos individuais para a dimensão das práticas sociais e da realização de concepções individuais e coletivas tem colocado nesse sentido a questão da democracia e da participação das formas de interação entre Estado, organizações da sociedade civil e dos indivíduos.

É preciso, portanto, encontrar meios de resgatar a cidadania, ainda que modificada, para que a convivência humana não retorne aos modelos hobbesianos, sejam eles os da “lei da selva”, do homem como lobo do homem, ou os da solução absolutista, esmagadora dos direitos.

No mundo globalizado, os socialmente excluídos conservam a cidadania política, mas na prática lhes são retirados direitos e a esperança.

A grande dificuldade hoje é superar o discurso que exclui da pauta de reivindicações os direitos de ordem econômica e social. Isso sem que se atinjam padrões mínimos de dignidade. Para tanto, faz-se necessária uma adequada distribuição de recursos entre as nações.

Nos tempos atuais, verifica-se o acirramento dos reclamos populares no sentido de discutir a proteção e efetividade dos direitos sociais e da solidariedade, do ponto de vista dos excluídos. No plano interno, as sociedades pressionam cada vez mais os governos no sentido da revitalização das políticas públicas minimamente eficientes na área social.

Neste ponto, as organizações não governamentais e os movimentos sociais abrangentes, de preferência de cunho supranacional, têm um papel relevante a desempenhar. Espera-se que a participação da sociedade civil organizada contribua eficazmente para a otimização dos minguados orçamentos estatais.

Por oportuno, dada sua crescente e vital importância no cenário internacional, é de se tecer breves considerações no que tange às sociedades civis organizadas.

Na visão de Aragão (2002), a sociedade civil organizada aponta para setores da população organizados em entidades não estatais, politicamente ativas, com capacidade de mobilização de parcelas significativas da opinião pública em prol de assuntos de interesse comum.

Ainda sob a ótica do jurista, existe o elemento material: pessoas comuns; o elemento formal: sua organização, implicando, muitas vezes, na constituição de associações ou sociedades civis sem fins lucrativos, como, por vezes, a utilização de instituições profissionais ou confessionais existentes (sindicatos, igrejas, OAB etc.); o elemento prático: ação política que pode se limitar à capacidade de mobilizar a opinião pública em torno de denúncia contra as más práticas governamentais, como, indo além, influenciar decisões através de proposições concretas, implicando na atuação de *lobby* junto às instâncias de decisão do poder; o elemento teleológico: capacidade de agregar valor à vida institucional do Estado, voltando-se à consecução do interesse público.

Conquanto no plano internacional se registre, desde o século XIX, a existência de sociedades particulares buscando influenciar decisões de política externa, cuja evolução, aliás, redundou nas modernas organizações não governamentais, que no Brasil cuida-se de fenômeno relativamente recente, já que tão somente nas últimas décadas gerou maior impacto no cenário político nacional.

De forma ilustrativa, pode-se mencionar o Comitê Brasileiro pela Anistia (CBA), a Igreja Católica através das suas diversas Comissões Pastorais e, mais recentemente, o Movimento Nacional dos Direitos Humanos (MNDH).

Nas palavras de Koerner (1988)¹⁰:

Temos que levar em conta que a globalização econômica e cultural, leva a ser predominante no mundo, o estilo de vida capitalista, moderno e urbano; com isso, as questões relevantes aos direitos humanos estariam nesse campo. Apesar de não haver instituições adequadas à efetiva proteção internacional dos direitos humanos, já se verifica que está sendo preparado um caminho para isso, mostrando a intenção de se evitar casos graves de violação desses direitos, bem como o aprofundamento e a ampliação de seu escopo. Será uma árdua tarefa, mas essas providências afiguram-se como vitais para controlar e impor certos limites ao capital especulativo e

¹⁰KOERNER, Andrei. Doutorado em Ciência Política pela Universidade do Estado de São Paulo (1988). Professor da USP/SP (Ciência Política), Professor da UFPI/PI Suas atividades de pesquisa concentram-se no domínio das relações entre política e direito, tendo realizado pesquisas sobre as instituições judiciais e cidadania, reforma do Poder Judiciário e, ainda, sobre teorias dos direitos humanos e do direito transnacional.

combater os cartéis. “Enfim, tudo é válido no sentido de humanizar o laissez-faire imperante do processo de globalização”. (KOERNER, 1988).¹¹

A efetividade dos direitos humanos é vital para a sobrevivência da democracia. Dentro dessa visão da necessidade de reforço das garantias da realização dos direitos fundamentais, no plano interno, é de se fazer referência à federalização, em caráter pontual e excepcional, do regime de proteção dos direitos humanos.

Singer (2003) garante que “uma grande arma para a superação das fragilidades é a ajuda mútua entre os indivíduos, as associações, cooperativas e agências de fomento, que hoje estão unidas no Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES)”. Aliás, em complemento a entidades como o FBES, movimentos religiosos como a Cáritas¹², da igreja católica, movimentos sindicais e os ligados a universidades (como as incubadoras de cooperativas populares) também cumprem papel de destaque no apoio, difusão e inclusão de atores nas redes solidárias no país.

São muitos os movimentos sociais que fazem parte da economia solidária às suas ações. Movimento dos Trabalhadores Sem-Terra (MST), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o próprio governo são exemplos de instituições que têm dado à economia solidária apoio, seja direta ou indiretamente. Tanto que até uma Secretaria Nacional de Economia Solidária foi criada, vinculada ao Ministério do Trabalho, no início do governo Lula. Dados dessa secretaria revelam que no Brasil existem quinze mil empreendimentos de economia solidária, dos quais 55% são associações, 27% grupos informais e o restante, 14%, são cooperativas. Estão associados nos Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) mais de um milhão e duzentos e cinquenta mil homens e mulheres, resultando em uma média de 84 participantes por EES. A este conjunto agregam-se mais vinte e cinco mil trabalhadores e trabalhadoras participantes que, embora não sócios, possuem

¹¹ Trabalho apresentado no 3º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Ciência Política, julho/2002 – UFF, Niterói/RJ, como parte preliminar do projeto **Desenvolvimento de uma Teoria Integrada dos Direitos Humanos** da USP/SP_

¹² Cáritas Brasileira é uma instituição da Igreja Católica, sendo parte da rede de Cáritas Internacional. Ela tem por fim dar sustentação à ação social da Igreja e está organicamente ligada à Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB). A Cáritas desenvolve suas atividades com fundos gerados no Brasil pela Campanha de Solidariedade.

algum vínculo com os EES. A Rede Amazônia Solidária (2005) destaca a defesa da classe trabalhadora neste histórico:

Assim como nos países europeus [...] a economia solidária ressurgiu no Brasil como forma de alternativa de defesa da classe trabalhadora contra o processo neoliberal de aniquilamento de milhões de postos de trabalho formal que se dá a partir da década de 80 [...] fazendo a classe trabalhadora que perdera seus empregos se organizasse em seus próprios negócios [...] começam a surgir entidades de movimentos sociais como Cáritas, ANTEAG¹³, que promoviam projetos alternativos comunitários os quais são capitalizados por fundos rotativos e em meados dos anos 90, desponta-se (sic) em várias universidades as Incubadoras de Cooperativas Populares, visando ajudar os grupos comunitários a desenvolverem-se coletivamente em atividades econômicas. (REDE AMAZÔNIA SOLIDÁRIA, 2005).

As atividades desenvolvidas pelos EES resultam numa extensa variedade e expressiva quantidade de produtos e serviços. Os produtos mais citados pelos EES são aqueles relativos às atividades agropecuárias, extrativistas e pesca (42%), alimentos e bebidas (18,3%) e diversos produtos artesanais (13,9%). Quanto às dificuldades enfrentadas constata-se que 61% dos EES afirmaram ter dificuldades na comercialização, 49% para acesso a crédito e 27% não tiveram acesso a acompanhamento, apoio ou assistência técnica (ATLAS DA ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL, 2005).

Singer (2003) resume a relação entre a economia solidária e o modo capitalista de produção:

Mesmo sendo hegemônico, o capitalismo não impede o desenvolvimento de outros modos de produção porque é incapaz de inserir dentro de si toda população economicamente ativa. A economia solidária cresce em função das crises sociais que a competição cega dos capitais privados ocasiona periodicamente em cada país. Mas ela só se viabiliza e se torna uma alternativa real ao capitalismo quando a maioria da sociedade, que não é proprietária de capital, se conscientiza de que é de seu interesse organizar a produção de um modo em que os meios de produção sejam de todos os que os utilizam para gerar o produto social (SINGER, 2003, p. 86).

A ES se baseia na cooperação, solidariedade, autogestão, sustentação econômica e sustentabilidade ambiental, e estes se desdobram em propostas e ações práticas, dependendo da viabilidade econômica e de uma gestão democrática em seus empreendimentos.

¹³ Anteag é a Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Autogeridas e de Participação Acionária.

Entende-se que, com o aumento do desemprego, da exclusão social e da miséria, que se agrava a cada dia devido ao atual processo de globalização econômica, o tema tem se consolidado por meio de ações concretas, como uma alternativa para a melhoria da qualidade de vida das pessoas mais humildes. Isso ocorre por meio de associações, cooperativas, microempresas e empresas autogestionárias que assumem os riscos de viabilizar uma atividade econômica que lhes permita ter um trabalho e uma renda permanente. Para tanto, busca-se nas experiências de economia solidária dialogar, responder e apontar alternativas, para a geração de empregos e renda e perspectivas para a atual sociedade de consumo, atrelada à comunhão e fraternidade.

5 UMA NOVA VISÃO DA SUBORDINAÇÃO PELO CAMINHO DA ECONOMIA DE COMUNHÃO

É preciso que se estabeleçam alternativas ao poder nas relações de trabalho como nova forma de interação entre empregados e empregadores. Mas será isso possível? Por que o empregado deve obediência, disciplina e fidelidade ao empregador e este tem o direito de controlá-lo, de determinar o trabalho que deve ser feito? Esses são alguns dos questionamentos que a pesquisa propõe.

Nas empresas tradicionais contrata-se um empregado já se pensando na subordinação. Entende-se que não é possível falar em organização de uma atividade desenvolvida por várias pessoas sem alguém que exerça a autoridade, o que pressupõe a subordinação. Em quase todas as relações do dia a dia, o poder está presente. Na relação de emprego, o empregador tem poder teórico sobre a força de trabalho, mas o exerce na prática sobre seus empregados.

A relação de poder e submissão entre capital e trabalho não dão margens a questionamentos; não se julga possível afastar o poder nas relações de trabalho.

Apesar de alguns entendimentos de que o dever de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador é tão essencial ao contrato de trabalho quanto à obrigação de trabalhar, pensa-se aqui que tal situação não é a mais adequada – pelo menos nos termos em que se tem colocado a questão..

Segundo Brandalise (2003), e como já vimos, na EdC o centro é a pessoa. Existe aqui a consciência de que deve existir um compromisso maior que a simples busca do lucro, ou seja, um compromisso que transcende a expressão material.

É impossível compreender a EdC sem a exata percepção da natureza do espírito de solidariedade e comunhão. Tais valores motivam empresários, levando-os a adotar comportamentos distantes do egoísmo tradicional.

5.1 O elemento humano nas empresas da EdC e a Subordinação

As empresas de EdC trazem em suas práticas de gestão de pessoas o elemento humano como seu principal ativo. Tais práticas passam por um viés que interliga a gestão de pessoas e as relações de trabalho aos valores e formas de atuação propostos pela EdC, consolidados em sua Carta de Princípios.

Na visão da economia de comunhão, o elemento que permite o desenvolvimento da economia é o relacionamento entre as pessoas. O interesse

próprio é deslocado para dar espaço a atividades em que as pessoas colocam os próprios talentos e bens de forma recíproca, e onde o proveito econômico pessoal é apenas um dos motores do agir econômico. O mercado não é rejeitado, mas considerado uma das instituições - não a mais importante - que participa da organização da comunidade (BRUNI, 1996).

Os relacionamentos interpessoais e afetivos, os valores morais, as formas de sociabilidade na condução das empresas de economia de comunhão demonstram respostas surpreendentes. Serafim (2001, p.) esclarece que

com a proposta da economia de comunhão, é feito o convite a uma leitura diferente das motivações humanas, no âmbito da produção e, conseqüentemente, do verdadeiro motor das atividades econômicas. Em lugar do lucro, é colocado no centro a pessoa humana e sua felicidade, uma felicidade que não pode se divorciar da felicidade das outras pessoas que a cercam.

Mas existiria subordinação na economia de comunhão?

A valorização dos empregados, estabelecendo relacionamentos leais e respeitosos, traduz uma nova forma de interação entre empregados e empregadores.

Os conceitos e as ferramentas usuais da gestão de pessoas foram desenvolvidos para atender às necessidades de empresas concebidas a partir dos valores culturais do capitalismo, diferentes da proposta da EdC que, apesar de estar orientada para a obtenção do lucro, apoia-se no princípio – nunca é demais repetir - de que a pessoa é o foco central de atenção. (LADAIN; COSTA; SALLES, 2012).

Como mencionado no segundo capítulo, a EdC propõe o resgate da dignidade do ser humano, colocando-o como fim primeiro de todas as ações.

Muitas empresas já aderiram ao projeto, o que proporciona uma mudança no âmbito econômico e organizacional, por fazer uma nova leitura da função de uma empresa que tem também olhares para o ser humano, seu espaço de atuação e seus relacionamentos.

Nessa via de mão dupla contendo o trabalho e suas relações, começa-se a transitar o sentido do reconhecimento que se foca na dignidade, a qual apresenta um significado mais amplo nos dizeres de Barzzoto (2010): dignidade é a própria pessoa humana e o reconhecimento. Para o autor, a dignidade é a “manifestação vinculante de uma identidade”, o que significa valorizar a última, impondo-a nas relações.

Na Economia de Comunhão, o relacionamento, inclusive o econômico, baseia-se na capacidade de se colocar no lugar do outro, de buscar o que é melhor para ele. Dessa forma, a EdC é um desafio que objetiva transformar o tempo da ação humana em uma cooperação entre todos, e a ver os resultados econômicos como o fruto da comunhão entre todos. (FERRUCCI, 1998).

É por tal entendimento que se observa que não existe rejeição às estruturas construídas pelo capitalismo, principalmente à empresa comercial, na forma de uma sociedade de capitais, que é abrigo viável e útil onde pode ser atuada a lógica da "comunhão". (GUI, 1998).

No entanto, rejeita-se, sim, a subordinação, embora não de forma absoluta. Ela já não aparece como expressão de poder de um contratante sobre o outro. O que há na verdade é a partilha desse poder, ainda que a decisão final possa caber à Administração. Mas acontece que a própria Administração é permeável à presença dos trabalhadores.

Há uma proximidade entre dirigentes e empregados que faz com que a estrutura funcional seja menos rígida. Contornar a hierarquia é um hábito comum e aceito.

No Brasil e em muitos outros países a experiência de EdC é concreta, uma realidade viva e vivida, na qual a qualidade do ambiente de trabalho se manifesta por meio da sensação de se estar vivendo em família. Existe uma coerência entre o que se fala e o que se faz; são atitudes convergentes que geram confiança na estrutura da empresa, o que serve de referência para atitudes futuras.

A empresa que adota a EdC existe para um ideal que engloba as pessoas excluídas do processo produtivo, indo muito além da questão econômica. Isso faz com que a empresa cresça, exercendo sua função social e não só criando novos postos de trabalho, mas dando segurança de emprego, distribuindo os lucros aos empregados e às pessoas que estão à margem do sistema econômico vigente.

Em termos mais avançados, essa empresa se encaminhará, tendencialmente, para tornar o trabalho humano cada vez menos alienante e mais criativo, mas não no sentido de simples aperfeiçoamento do processo para gerar mais lucro – o que acaba produzindo mais desgaste físico e psíquico – mas no sentido de buscar sua realização mais completa como pessoa. Ou seja: não se trata apenas de possibilitar

a criatividade, mas de buscar um resultado que dignifique o homem, e não apenas acelere o processo ou inove o produto.

Assim, os objetivos englobam aqueles que se preocupam com a qualidade da existência de outras pessoas, o que “muda” o significado da subordinação, ou pelo menos a sua prática, já que se visa agora algo mais amplo, para o próprio empregado, do que apenas suprimento material por meio do salário.

A EdC apresenta uma nova proposta que visa à humanização da economia e das organizações de trabalho, onde todos os que dela participam relacionam-se de maneira integral em uma comunidade que vive valores como gratuidade, solidariedade e fraternidade.

Para Buber (1987) e Drucker (2001), um dos desafios do EdC é o resgate dos valores comunitários nas empresas, para que o homem viva em comunidades, inclusive de trabalho, possa se realizar e contribuir, sentindo-se importante na empresa.

Na empresa que adota a EdC deve haver um processo constante de aprendizado, para que sejam alcançadas as metas e princípios de EdC, os quais desviam erros do dia a dia.

Onde se partilha tudo, um empregador não age como se estivesse em uma posição superior, mas sim de apenas líder. Isso leva o grupo a desenvolver uma nova cultura. Desta forma, surge um novo empregado. Afinal, agora ele está livre para desenvolver sua criatividade.

Ao se pensar em uma alternativa de gestão para os relacionamentos pautada na participação democrática de todos surge uma realidade mais condizente com o lado humano dos empregados. Nessa condição poderão tornar-se mais comprometidos, ligados pelos valores de igualdade, fraternidade e equidade, sem esquecerem-se também da comunhão de interesses que se encontra no grupo.

Para que uma superestrutura seja nutrida por crenças de comunidade, de igualdade, de fraternidade, de equidade, de comunhão de interesses, de convergências entre o ideal de si e o ideal da organização, é preciso primeiro que tudo isso seja experimentado e vivido materialmente. [...] a materialidade mantém uma relação de anterioridade com a imaterialidade. (AKTOUF, 1993, p. 75-78).

A EdC materializada em uma empresa convida seus participantes a observarem o mundo sob o ponto de vista da ética. Quando se barganha a motivação da acumulação pela partilha, a questão meramente econômica é

superada. Propicia-se, então, um sentido para a sensibilização e o desejo de conhecer melhor proposta para o comprometimento.

Com o objetivo de colocar o ser humano no centro nas questões empresariais, a EdC promove a construção de um ambiente alicerçado na múltipla dimensão do homem. Membros de uma empresa com tais valores experimentam da realidade possível de ser vivida, voltada para uma atuação no mercado de maneira ética.

De fato, há princípios e valores éticos subjacentes à própria EdC e que, materializados na realidade da empresa, propiciam uma solução aos que desejam um sentido para suas vidas, no ponto de vista organizacional e pessoal.

A EdC é uma experiência alternativa para os estudos organizacionais, porque apresenta resultados positivos em termos de produtividade e crescimento, com formas de gestão que se diferenciam das do *status quo* empresarial e mais próxima das necessidades inerentes à natureza biológica humana. (LEITÃO; ROUSSEAU, 2004; LEITÃO; FORTUNATO; FREITAS, 2006).

São poucos os que acreditam que os novos modelos possam promover o bem-estar social, num contexto permeado de violência e miséria. No entanto, no vasto campo das transformações econômicas e sociais é que surgem ideias como essas, que podem naturalmente ser aperfeiçoadas.

Na verdade, a primeira finalidade da EdC era fazer com que não houvesse mais necessitados no Movimento dos Focolares, “resolvendo o problema social do movimento através de um esforço econômico que tenha os pólos”. (LUBICH, 1998, p. 56). Entretanto, a EdC tem contribuído para diminuir o problema social como um todo (LUBICH, 1998).

Sorgi (1998, p. 56) afirma que a EdC não tem “a intenção de construir uma sociedade paralela, fechada em si e desvinculada do contexto social, ao contrário, o seu horizonte é exatamente toda a humanidade”.

Ao voltar o olhar para o ser humano e para sua dignidade, a pesquisa firma o questionamento que diz respeito à reversão desse processo (empregado *versus* empregador), sujeitos do contrato de trabalho, que têm obrigações um para com o outro. Como vimos, a ideia é de que a implantação das empresas de EdC apresente expectativa que traga melhorias para tal prática.

Ao se pensar na EdC, a respeito de questões referentes à liberdade e fraternidade, é possível olhar com outros olhos o que concerne a direitos e liberdade nos relacionamentos. É possível promover uma nova realidade nas relações de trabalho, na qual empresários e adeptos da EdC observem com responsabilidade as velhas e novas formas de pobreza com vistas a novas soluções.

Outro ponto em análise no presente estudo é a indagação: seria possível transportar esse espírito para fora do campo das empresas da EdC?

Para responder a esse questionamento, Ladain, Costa e Salles (2012) esclarecem que

As características, princípios e valores podem ser adotados por qualquer empresa, porém, para a adesão à EdC são convidadas empresas despertas para o princípio da solidariedade, os valores ético-espirituais nos negócios, a prática do bem comum, a priorização do trabalho sobre o capital, a destinação universal dos bens e a preocupação com a dignidade humana. A adesão deve ser isenta de toda pressão do mercado, de toda crise de consciência, de todo cálculo de custo/benefício. (LADAIN; COSTA; SALLES, 2012, p.).

Serafim (2001) segue essa mesma perspectiva e salienta que a vinculação de uma empresa ao projeto de economia de comunhão não deve ser obrigatória ou implementada por meios coercitivos, assim como a adesão aos seus valores. No entanto, para que uma empresa seja caracterizada como empresa de EdC, ela deve seguir rigorosamente tais valores.

Carvalho e Guareschi (2009) esclarecem que

O perfil do trabalhador da EdC, embora os empresários e teóricos afirmem seguir uma outra racionalidade, serem guiados por seus princípios religiosos, é o mesmo do “profissional ideal” requisitado pela produção flexível: leal, dedicado, produtivo e criativo. Assim, através do relacionamento próximo e amistoso estabelecido com os trabalhadores, os empresários da EdC alcançam o que as empresas tradicionais buscam incessantemente através de políticas sofisticadas de gestão de pessoas. (CARVALHO; GUARESCHI, 2009, p.).

Além das empresas da EdC outro modelo alternativo de organização empresarial pode ser encontrado na cogestão, conforme Silva (1991, p.37): “Co-Gestao permite ao empregado participar do comando empresarial juntamente com o empregador, tornando-a um instrumento de bem-estar social e não apenas individual de que a possui ou dos sócios que a formam.” .

Silva (1991) traz o elemento da cooperação entre os agentes da relação de emprego mitigando a subordinação no contrato. Embora esclareça que o contrato de

trabalho possui como marca principal a subordinação, para o autor, nessas empresas, “diminui-se a intensidade do elemento subordinação e cresce o elemento participativo”. (*ib.* p. 25). Para ele, o estabelecimento se transforma em um ponto harmonizador e não opositor dos interesses dos dois agentes do processo produtivo.

Condena-se, dessa forma, a desvalorização da vontade do empregado e a empresa passa a ser vista, no modelo de cogestão, como ponto de convergência, e não de divergência, entre o capital e o trabalho.

O autor menciona ainda que a relação de trabalho, nesse caso, não implica somente em fatores econômicos, mas há um conteúdo ético e democrático possibilitando ao empregado participar das decisões na empresa e não apenas produzir trabalho e receber salário.

Além disso, a participação é o princípio informador de toda a sociedade democrática e, por conseguinte, nessas empresas/estabelecimentos todos são interessados na solução dos conflitos e a cooperação envolve a todos. Através dela a Economia recebe o conteúdo social que a sociedade necessita. Nesse sentido ressalta que

a participação nos assuntos econômicos e trabalhistas é a mais importante, atual e polêmica de todas elas, pois importa no esforço de criação de um modelo novo de organização das forças produtivas de forma democrática e participativa e, portanto, mais eficiente e adequada aos valores humanos, sociais e políticos das democracias atuais. (SILVA, 1991, p. 33).

Salienta ainda Silva (1991) que esse modelo de organização protege o empregado contra o poder de direção unilateralmente exercido pelo empregador, equilibrando a relação de trabalho.

Se o poder de direção se fundamenta no contrato de trabalho e se ele é exercido unilateralmente pelo empregador, cabendo ao empregado apenas o direito de resistência, consiste a co-gestão exatamente em transformar este exercício num direito comunitário que é também exercido pelo empregado nos assuntos do estabelecimento e da empresa [...] (SILVA, 1991, p. 50).

Assim, para ele, qualquer organização empresarial livre e democrática deve obedecer aos princípios de divisão equitativa de poderes, representação de interesses de sócios e também trabalhadores, além da representação sindical.

Menciona ainda a impossibilidade de se retirar da organização empresarial a sua estrutura hierárquica. No entanto, esclarece que essa hierarquia

pode assumir formas mais humanas e funcionais no interior das empresas onde o sistema rígido de dominação vigente, unilateralmente determinado pelo empregador, dê lugar a uma organização cooperativa em que se saliente mais o trabalho comum do que o trabalho subordinado, em que a democratização da empresa significasse não só uma forma de distribuição do poder, mas também uma melhor forma de controle de sua atividade por todos os segmentos nela existentes. (SILVA, 1991, p. 44).

Interessa notar que tanto nas empresas de EdC quanto na cogestão observa-se uma superação da figura do contrato de trabalho. As empresas da EdC não cumprem apenas e tão somente o contrato. Elas estabelecem vínculos que vão além desse contrato, chamados de bens relacionais.

Na cogestão, Silva esclarece que:

Enquanto o ponto de ligação do empregado à empresa/ estabelecimento for apenas o contrato de trabalho, esta vinculação é precária e mostra realmente o caráter de acessoriedade que envolve, dando a ideia de uma anexação provisória e artificial [...] (SILVA, 1991, p. 45).

E conclui, no sentido de que:

Importando a co-gestão em efetiva integração, o trabalho forma com o capital uma unidade, passando a empresa/estabelecimento a ser uma unidade funcional, assim tratada inclusive pelo legislador que agora não vai mais fazer leis para o empregador e para o empregado separadamente mas sim para a empresa composta agora pelos dois. Só com esta visão e com esta metodologia a relação de emprego deixará de ser conflitual e a empresa se transformará num ponto de convergência, não mais de oposição entre o capital e o trabalho. (SILVA, 1991, p. 45).

Desta forma, o modelo tradicional pautado na característica da subordinação como ponto “nevrálgico” do contrato de trabalho cede espaço para novas formas de organização das empresas, as quais têm como viés a democratização do exercício do poder, com a participação dos empregados nas decisões, acarretando uma profunda reformulação da relação entre empregados e empregadores.

6 CONCLUSÃO

Aparentemente, o fenômeno que está na base dessa pesquisa é a subordinação nas relações de emprego, Procuramos analisá-la sob alguns de seus aspectos teóricos e práticos.

No entanto, na cena de fundo está o trabalho humano, visto não apenas como fonte de subsistência do homem, mas como fator essencial para o seu desenvolvimento integral.

Ora, a subordinação, tal como é vista e praticada, entra em choque com essa ideia, pelo menos em termos relativos. Com frequência ela é abusiva, mas mesmo quando não é assim, o autoritarismo do empregador e a dinâmica da produção impedem ou dificultam um trabalho criativo e prazeroso.

Além de tudo isso, é importante, para a própria autoestima do trabalhador, que ele viva em ambiente mais democrático, mais partilhado.

Daí a investigação a respeito da possibilidade – talvez difícil, mas real – de as empresas ligadas à EdC se tornarem uma alternativa de enfrentamento ao sistema capitalista, pelo menos naquele aspecto, ou seja, na busca de mudanças nas relações organizacionais, hoje marcadas pela lógica da competição, do poder e do individualismo.

Cabe lembrar que, apesar de muitos estudos já realizados sobre as empresas de EdC no mundo todo, ainda não se pode considerar consolidado o conhecimento do assunto. Não obstante, procuramos traçar em linhas gerais o que há de interessante sobre o tema.

No primeiro momento, como já dito, julgamos importante tratar do conceito de subordinação, recorrente na pesquisa. Aliás, como se sabe, trata-se de tema de grande relevância para o Direito do Trabalho, uma vez que se constitui o ponto principal da relação de emprego.

Nesse sentido, a proposta é dar uma nova dimensão ao poder diretivo unilateralmente exercido pelo empregador, equilibrando um pouco mais a relação de emprego, na medida em que os valores que presidem a cultura organizacional de gestão das empresas de EdC propõem uma nova roupagem para o termo “poder”.

Para tanto se entende que é preciso estabelecer características profundamente humanas como cooperação, solidariedade, confiança, democracia

nas relações de trabalho, a fim de que esse novo padrão de conduta se insira na economia capitalista.

Em se tratando de EdC, são muitas as empresas que já aderiram ao projeto, o que proporciona uma mudança no âmbito econômico e organizacional. Trata-se de uma nova leitura a respeito do papel da empresa, por parte dos empresários, embora no fundo se trate basicamente de concretizar a leitura já contida na Constituição brasileira – que menciona sua “função social”. Em outras palavras, trata-se de construir uma empresa que tenha olhares para o ser humano, seu espaço de atuação e seus relacionamentos, propiciando o reconhecimento e à dignidade do trabalhador.

Quando a empresa adota a EdC, engloba as pessoas excluídas do processo produtivo. Supera em muito a questão econômica, contribuindo para o crescimento do trabalhador, criando postos de trabalho mais dignos, dando segurança de emprego, distribuindo os lucros não só aos empregados, mas também às pessoas que estão à margem do sistema econômico vigente.

Pensando-se então nesse novo tipo de subordinação, observa-se um lado humano e carente do empregado, ávido por manifestar-se. Tal condição torna-o mais comprometido, já que ligado aos valores de igualdade, fraternidade e equidade, e envolvido com uma atividade que lhe dá prazer e o constrói positivamente.

A articulação entre a subordinação e o poder diretivo dentro das empresas da EdC levanta questões quanto a democratização das relações de trabalho, uma vez que o exercício de tal poder se torna secundário. O empregador reconhece a importância e a singularidade do outro - o empregado - como elemento central da organização.

Portanto, ao final desta pesquisa, entende-se que a EdC, mesmo dentro do sistema capitalista, confirma que é perfeitamente admissível sonhar e construir outros “mundos” por meio de uma reorganização da ideia de subordinação e de poder, favorecendo as relações a partir de fatores humanos onde o laço social legitima a cultura da solidariedade e amplia a participação de todos os envolvidos na gestão da empresa.

Mas seria possível atenuar o poder de comando somente nas empresas ligadas à EdC? Ou seria viável de fato transportar essa experiência para outras empresas?

Durante a pesquisa, observou-se que o projeto de EdC, uma iniciativa não estatal que objetiva combinar eficiência econômica e solidariedade, bem como o respeito ao meio ambiente, tem dado certo. E é possível transportá-lo para outras empresas. Além disso, encontram-se exemplos nas empresas europeias que possuem a cogestão.

E tudo isso nos traz esperanças.

REFERÊNCIAS

AKTOUF, Omar. O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas. In: CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo : Atlas, 1993. v. 2.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo : Cortez, 2000.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAGÃO, Eugênio José Guilherme de. A sociedade civil no Brasil, a globalização e os direitos humanos. In: PIOVESAN, Flavia. (Org). **Direitos Humanos, globalização econômica e integração regional**: desafios do direito constitucional internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002, v., p. 609.

ARAÚJO, Vera. Qual homem e qual sociedade para a Economia de Comunhão. Separata de: ABBA – **Revista da Cultura**, São Paulo: Cidade Nova, ano 2001, n. 3, p. 39-48, 2002.

ARRUDA, Marcos. Socioeconomia solidária. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **A Outra Economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

BARASSI, Ludovico. **Il diritto del lavoro**. Milão: Giuffrè, 1949.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à Intimidade**: Direito Fundamental e Humano na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

BARRETO, M. **Assédio Moral: suas ocorrências e conseqüências**. Fortaleza: Sindicato dos Bancários do Ceará, 2003. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/rede/admin/publicacoes/Jornal%20da%20Rede%20nº%2025.doc>. Acesso em: 17 out. 2012.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho** (uma jornada de humilhações). São Paulo, 2006.

BARZOTTO. Luís Fernando. **Filosofia do direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2012.

BAUMAN, Zygmund. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

_____. **Em busca da política**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BOBBIO, N.; PASQUINO, G. **Dicionário de Política**. vol. II, Edunb, Brasília, 1983, p. 933.

BRANDALISE, Luiz Antonio. **A finalidade do lucro para as empresas de Economia de Comunhão**. 2003. 227fls. (Dissertação de mestrado apresentado na

Universidade de São Paulo). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Departamento de Contabilidade e Atuária. São Paulo, 2003.

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

BRASIL. **Legislação brasileira**: Código civil. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 25 de nov. de 2012.

BRUNI, Luigino. **L'oggi dell'economia di comunione**. Edc-online. Roma, set. 2004. Disponível em: <<http://www.edc-online.org/it/testi-PDF/panel1-bruni.pdf>>. Acesso em: 25 nov.2012.

BRUNI, Luigino. **Comunhão e as novas palavras em economia**. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2005.

BUARQUE, Cristóvão. **A revolução das prioridades**. Instituto dos Estudos Econômicos - INESC, 1993.

CAIXETA, Sebastião Vieira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.esmpu.gov.br/boletins/pdf/boletim6.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2010.

CARTILHA. **Economia Popular Solidária**: Que Mundo Estamos Construindo? Disponível em: <http://www.cefuria.org.br/doc/cartilha5economiasolidaria.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2012.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprego**. Edições Trabalhistas. 2. edição. Rio de Janeiro, 1965.

CATTANI, Antonio David. A outra economia: conceitos essenciais. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **A Outra Economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

CHAUI, Marilena. **Introdução à obra de Paul LAFARGUE**: O direito à preguiça. 2.ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2000.

COMPARATO, Fábio Konder. Função Social da Propriedade dos Bens de Produção. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, v. 63, p. 75, São Paulo, 1986.

CORAGGIO, J. L. **De la emergencia a la estrategia**. Buenos Aires: Espacio, 2004.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

CURY, Munir et al. (Org.) **Direito e Fraternidade**: ensaios, prática forense. São Paulo. Cidade Nova. LTr , 2008

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista LTr**, São Paulo, nº 6, jun. 2006. p.657 e 667

_____. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 601.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

ECONOMIA DE COMUNHÃO. Disponível em : <http://www.edc-online.org/>. Acesso em: 02 jan. 2013.

FERNANDEZ, Maria Dolores Santos. **El contrato de trabajo como límite al poder del empresario** . Albacete (Espanha): Editorial Bomarzo, 2005, p. 56.

FERRUCCI, Alberto. Considerações sobre a economia de comunhão. In: COSTA, Rui et al. **Economia de comunhão**. 2 ed. São Paulo: Cidade Nova, 1998. p. 69-92.

FERRUCCI, Antonella. **Relatório Economia de Comunhão 2011/2012 está online**. 2012. Disponível em: <http://www.edc-online.org/br/publicacoes/relatorio-edc/279-publicazioni-report-edc-news/2867-il-rapporto-economia-di-comunione-20112012-e-online.html>. Acesso em: 12 dez 2012.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: O nascimento da prisão**. Tradução Raquel Ramallete. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

GALBRAITH, John Kenneth. **Anatomia do poder**. Tradução de Hilário Torloni. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1999. p. 3.

GODBOUT, Jacques T. **Introdução à Dádiva**. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (Anpocs), 21, 1997, Caxambu. Tradução de Beatriz Perrone-Moisés. p. 6.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed, Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 133.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007;

GORZ, André (Coord.). **O despotismo da fábrica e seu futuro**. Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista. Lisboa: Escorpião, 1976. p. 92.

GUI, B. Empresa e economia de comunhão: algumas reflexões. In: COSTA, R. *et al.* **Economia de comunhão**. 2 ed. São Paulo: Cidade Nova, 1998. p. 93-106.

HIRIGOYEN, M.F. **Assedio moral: a violência perversa do cotidiano**. 4 ed. Rio de Janeiro, 2002. Original: Le harcèlement moral. Tradução de Maria Helena Kuher. Disponível em:<<http://jus2.uol..br/doutrina/texto.asp?id=6826>>Acesso em: 30 set 2012

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais Trad. de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

HOUAISS, Antonio. **Dicionário da língua portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 15. Ed, São Paulo: Cortez, 2008.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas de Economia de Comunhão mostram como pequenas ações podem mudar paradigmas consagrados**. 2007. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3345&Lang=pt-B&Alias=ethos&itemNotID=8388>> Acesso em: 20 jan.2013.

KLEIMANN, Fernando. A economia solidária como política pública no governo Lula. In: ZART, Luiz Laudemir; SANTOS, Josivaldo Cosntantino dos (Org.). **Educação e Sócio-Economia Solidária**. Interação Universidade - Movimentos Sociais. Série Sociedade Solidária. vol. 2 . Cáceres-MT: Editora Unemat, 2006

LEITÃO, S. P.; ROUSSEAU, K. Introdução à natureza da mudança transformadora nas organizações na perspectiva da biologia cognitiva. **Revista de Administração Pública (RAP)**, v. 38, n. 5, p. 683-710, set./out. 2004.

LEITÃO, S. P.; FORTUNATO, G.; FREITAS, A. S. Relacionamentos interpessoais e emoção nas organizações: uma visão biológica. **Revista de Administração Pública**, v.40, n.5, p. 883-907, set./out. 2006.

LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 2000.

LISBOA, Armando de Melo. Significado e perspectivas da economia solidária. In.: ZART, Luiz Laudemir; SANTOS, Josivaldo Cosntantino dos (Org.). **Educação e Sócio-Economia Solidária**. Interação Universidade - Movimentos Sociais. Série Sociedade Solidária. vol. 2 . Cáceres-MT: Editora Unemat, 2006.

LUBICH, Chiara. **Economia de Comunhão: História e profecia**. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2004. p. 61 e SORGI, Tommaso. A cultura do dar. COSTA, Rui et. al. Economia de Comunhão. 2ª edição. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 1998. p. 56.

_____. O Movimento dos Focolares e a Economia de Comunhão. In: BARAÚNA, Márcia. (Coord.) **Economia de comunhão e movimento econômico**: desenvolvimento e perspectivas. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 1999.

_____. **Economia de Comunhão**: História e profecia. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2004.

_____. Os problemas de desenvolvimento das empresas de “motivação ideal”. In: BRUNI, L. (Org.). **Economia de comunhão**: uma cultura em várias dimensões. São Paulo: Cidade Nova, 2002. p. 12-19.

MAIA, Daniel Henrique dos Santos; CATIN, Nayara Ferreira; BRAGA FILHO, Hélio. **As alternativas propostas pela economia solidária, para o desenvolvimento econômico social, com sustentabilidade e geração de renda**. 2004. Disponível em : http://www.socioeco.org/bdf/_docs/alternativas_economia_solid_ria.pdf. Acesso em: 16 nov 2012.

MALLET, Estevão. Direitos de personalidade e direito do trabalho. **Revista do Advogado** (São Paulo), São Paulo, 2004, v. 76, n. 76, p. 12-20.

MANCE, Euclides A. **Redes de economia solidária e sustentabilidade**. Disponível em: <www.milenio.com.br/mance/fsm3>. Acesso em: 10 out. 2012

MANNHEIM, Karl. **El problema de las generaciones**. [tradução: Ignacio Sánchez de la Yncera], Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), n. 62, pP. 193-242.

MARCUSE, Herbert. **A Ideologia da sociedade industrial**. 6. ed., Zahar editores,Rj, 1978.

MARQUES, Dalton S. P.; MERLO, Edgard M. Economia de comunhão: um modelo de organização em rede baseado na solidariedade e na ética. In: ASEMBLÉA ANUAL DEL CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN. 39., 2004, Puerto, Plata. **Anais**. Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, 2004.

MARTINS, José de Souza. **A sociedade vista do abismo: Novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais**. Petrópolis : Vozes 2002.

MARX, Karl. **O Capital. Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro. São Paulo: Abril Cultural, Coleção - Os Economistas, 1982.

MAUSS, Marcel. Essai sur lê don, forme et raison de l'échange dans lês societees archaiques. [1950]. In: **Sociologic et anthropologie**. Paris, Presses Universitaires de France, 1966. p. 145-179.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder ente capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2003.

MOLTENI, Mario. Los problemas de desarrollo de las empresas com “motivaciones ideales”. In: BRUNI, Luigino (Org). **Humanizar la economía: reflexiones sobre La “Economia de Comunion”**. Buenos Aires: Ciudad Nueva, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 11. ed., São Paulo: Saraiva, 1995

PAULI, Jandir. **O Poder nas Redes de Economia Solidária**. 2006. 180 fls. (Dissertação de mestrado em Sociologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. UFRGS, 2006.

PINHEIRO, Márcia Baraúna. **Cultura e economia: face da mesma moeda? Análise do projeto de economia de comunhão em perspectiva cultural**. 2000. 176 fls. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**. Parte, Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005, p. 413.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000. p. 265.

REDE AMAZÔNIA SOLIDÁRIA. **Formação de Agentes de Desenvolvimento Solidário**. Novos Laços Desenvolvendo a Amazônia. 2006. Disponível em <http://www.redeamazoniasolidaria.org.br/modulo1economiasolidaria/historicodaeco_sol.doc> Acesso em 18 de nov. 2012.

RELATÓRIO EDC 2011-2012. **Economia de Comunhão: uma nova cultura**. Disponível em: <<http://www.edc-online.org/br/quem-somos/partilha-dos-lucros/2867-il-rapporto-economia-di-comunione-20112012-e-online.html>>. Acesso em: ..colocar data de acesso

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos Empregos**. São Paulo: Makron, 1998.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2005. p.75.

_____. **O empregado e o empregador no Direito Brasileiro**. 7ª edição. Rio de Janeiro. Ed Forense, 1984, p 110.

SANSEVERINO, Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1976, p. 48.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto dei lavori**. 2a ed. Torino: G. Giappichelli, 2004. p. 25-26

SERAFIM, M. C. **A ética no espaço de produção: contribuições da economia de comunhão**. 2001. 146fls. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001, p. 67. Disponível em: <http://mauricioserafim.com.br/wp-content/uploads/Dissertacao-EdC-completa.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2012.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

SILVA, Guido Vaz; LACERDA, Daniel Pacheco. Relações de Poder no projeto de Economia de Comunhão. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 3, p. 76-93, jan./abr. 2010

SINGER, P. **A recente ressurreição da economia solidária no Brasil**. In: Boaventura de Sousa Santos (org.) Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. Disponível em: <http://www.ceeja.ufscar.br/a-recente-ressurreicao-singer>. Acesso em: 12 nov. 2012.

SINGER, Paul. **Economia solidária**. In: CATTANI, Antonio David (Org.). A Outra Economia. Porto Alegre: Veraz Editora, 2003.

SINGER, Paul. **Solidariedade na Economia**: Uma Alternativa à Competição Capitalista. 2003. Entrevista Disponível em: http://twiki.im.ufba.br/pub/PSL/EconomiaSolidaria/Entrevista_Paul_Singer.pdf. > Acesso em: 20 out. 2012.

_____. Introdução. In: MELLO, Sylvia Leser de (Org.). **Economia Solidária e autogestão**: encontros internacionais. São Paulo: NESOL-USP, ITCP-USP, PW, 2005. p. 9- 16.

SORGI, Tommaso; COSTA, Rui et. al. **A cultura do dar**: economia de comunhão. 2. edição. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 1998. p.31-68.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. vol. 21, n.1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1947.

VIANA, Márcio Túlio. **O poder diretivo e sindicato**: entre a opressão e a resistência. Disponível em: xa.yimg.com/kq/groups/22067573/1369052135/name/Poder. Acesso em: 03 dez. 2012.

_____. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996. p. 120.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 211.

_____. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1970, p. 222.

ZAMAGNI, Stefano. Um imprescindível investimento em cultura. **Cidade Nova**, São Paulo, n. 1-2, p. 23, jan./fev. 1999.