

Sustentabilidade no Meio Ambiente de Trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano

Samia Moda Cirino

Sustainability in the work environment: a new paradigm for the appreciation of human labor

RESUMO: A pesquisa desenvolvida considera a sustentabilidade como um novo paradigma a ser implementado no meio ambiente laboral para a valorização do trabalho humano. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, exploratória e bibliográfica. Conferiu-se ênfase na dimensão social da sustentabilidade, representada pelas ações das organizações em relação ao seu público interno, ou seja, os trabalhadores. Verificou-se que o meio ambiente laboral sustentável está diretamente relacionado com a qualidade de vida dos trabalhadores. Por intermédio de uma gestão organizacional sustentável há a concretização do valor jurídico e social da dignidade do ser humano, com reflexos diretos no progresso da sociedade e no alcance do objetivo maior do desenvolvimento sustentável. Ao fim do artigo, considerou-se que propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização das relações de trabalho obstam o implemento de práticas sustentáveis no ambiente labo-ral e acirram os problemas de saúde, bem-estar e segurança no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Sustentabilidade. Meio ambiente de trabalho. Desenvolvimento Sustentável. Dimensão social. Organizações.

ABSTRACT: The research has admitted sustainability as a new paradigm to be implemented in the work environment for the appreciation of human labor. It has been realized a basic, qualitative, exploratory and bibliographical research. It was emphasized the social dimension of sustainability, represented by the actions of company with internal stakeholders, therefore the employees of the company. It verified that sustainability in the work environment is related to the quality of life of the employees. A sustainable management allows to realize the social value of human dignity, with direct impacts in the progress of the society and in the sustainable development. In the end of the article it is argued that the proposals of labor flexibility and the casualization of labor hinder the implement of sustainable practices in the work environment and increases the problems with health, welfare and labor safety.

KEY WORDS: Sustainability. Work environment. Sustainable development. Social dimension. Organizations.



.....
Samia Moda Cirino

Doutoranda em Direito, na linha de pesquisa Cidadania e Inclusão Social, pela Universidade Federal do Paraná – UFPR.

INTRODUÇÃO

As propostas neoliberais agravaram os problemas sociais, uma vez que conceberam um Estado mínimo e subsidiário, ou seja, um Estado parco em prestações sociais e no qual a própria sociedade se responsabiliza pelos riscos de sua existência, só recorrendo ao Poder Público subsidiariamente, na impossibilidade de auto-satisfação de suas necessidades. O atual quadro vivenciado pela adoção dessas políticas neoliberais, principalmente em países como Brasil, que não viveu efetivamente os benefícios do Estado Social, é de miséria, marginalização, concentração de renda, precarização das relações de trabalho, falta de direitos básicos como educação, saúde e moradia.

O modelo econômico e de produção capitalista, aperfeiçoado pelos avanços científicos e tecnológicos que, por sua vez, proporcionaram a reestruturação da produção e a Terceira Revolução Industrial, retiraram o valor do trabalho, transformando o homem em simples 'mercadoria' inserta no processo de produção. O homem se vê tolhido da principal manifestação de sua humanidade e dignidade, o trabalho. Assim, a luta dos trabalhadores não é mais apenas por condições melhores de subsistência, mas pela própria dignidade do ser humano.

Em face desse cenário, a sociedade passa a questionar o papel do Estado e das instituições dominantes, no sentido de buscar um consenso sobre as conseqüências da atividade econômica na sociedade. A opinião pública requer das organizações uma nova configuração da atividade econômica, pautada na ética e na responsabilidade para com a sociedade e o meio ambiente.

Esse novo modelo de empresa está pautado no paradigma da sustentabilidade, visualizado na perspectiva de um agir organizacional com o objetivo de promover o equilíbrio entre os aspectos social, econômico e ecológico. A sustentabilidade foi o paradigma utilizado nesta pesquisa pois é a idéia central para o alcance do objetivo maior, que corresponde ao desenvolvimento sustentável. Destarte, a sustentabilidade visa a assegurar o sucesso do negócio a longo prazo e, ao mesmo tempo, contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, um meio ambiente saudável e uma sociedade estável.

Dentre as três dimensões que compõem a sustentabilidade, foi conferida ênfase à dimensão social, relacionada às ações das organizações voltadas ao seu público interno, ou seja, os trabalhadores.

Considerados todos os aspectos físicos e psicológicos que compõem o meio ambiente laboral, a sustentabilidade é visualizada como uma forma de afastar os fatores de risco à saúde e à segurança do trabalhador e um meio de aumentar sua qualidade de vida. Os resultados obtidos com um meio ambiente laboral sustentável são de bem-estar e qualidade de vida do trabalhador, valorização do trabalho humano e a concretização do valor jurídico-constitucional e social da dignidade humana.

Não obstante todos os benefícios usufruídos pelas organizações ao implementar práticas sustentáveis no meio ambiente laboral, como com uma equipe motivada e comprometida com o alcance dos resultados almejados, na prática, é evidente o descaso com a saúde, bem-estar e segurança do trabalhador. Com o objetivo de maximizar os lucros e manter-se em um mercado altamente

competitivo, muitas organizações adotam práticas desumanas, como o trabalho infantil, o trabalho em condições análogas à de escravo, as jornadas de trabalho extenuantes, entre outros.

Assim, a implementação de práticas sustentáveis no meio ambiente laboral precisa vencer os desafios de propostas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e a precarização das relações de trabalho, que beneficiam unicamente os empresários, à custa de repercussões sociais negativas para os trabalhadores.

Este artigo desenvolveu-se com o problema abordado de maneira qualitativa, com os objetivos analisados do ponto de vista exploratório e com procedimentos técnicos que envolveram um extenso levantamento bibliográfico. O contexto desta pesquisa confluiu em uma análise que possibilita relacionar o paradigma da sustentabilidade e o meio ambiente laboral como forma de valorização do trabalho humano.

1 O ESTADO CONTEMPORÂNEO EM FACE DAS PROPOSTAS NEOLIBERAIS

A partir dos anos oitenta, com a afirmação dos discursos do neoliberalismo, o papel do Estado passou a ser vigorosamente questionado. A nova proposta de modelo estatal apresentava um Estado parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas (GRAU, 2004, p. 42).

Sob a justificativa de que o Estado era ineficiente para atuar como agente econômico e que o mercado não tinha condições de suportar a pesada carga dos direitos sociais, surgiu o discurso no sentido de que o Estado deveria

afastar-se da economia e deixar que o próprio mercado criasse condições para a distribuição das riquezas. No novo modelo proposto, buscou-se o restabelecimento da aliança entre o setor privado e o setor público. Mas, na realidade, o objetivo principal dessa aliança consistia na renovação e no fortalecimento do capitalismo sem a interferência do Estado. Cuidava-se novamente da defesa de um Estado mínimo, caracterizado pelo discurso: menos Estado e mais sociedade civil.

Em favor do próprio capitalismo, formalizou-se uma aliança entre o setor privado e o setor público. Essa aliança estava mais voltada para o mercado do que para concretização dos direitos sociais. No discurso neoliberal o governo deveria abster-se de dar efetividade aos direitos sociais consagrados, sob o argumento de que os recursos economizados seriam aplicados em investimentos produtivos que resultariam, indiretamente, no atendimento das necessidades sociais (TRAMONTIN, 2002, p. 29). É a prevalência da idéia de que o crescimento econômico afasta a necessidade de intervenção do Estado com a finalidade de propiciar o bem-estar a todos.

Acrescenta-se a crítica de Bonavides (2003, p. 571), no sentido de que o neoliberalismo cria mais problemas do que os que intenta resolver. Sua filosofia do poder é negativa e se move, de certa maneira, rumo à dissolução do Estado Nacional e, ao mesmo passo, doutrinando uma falsa despolitização da sociedade. As conseqüências são muito graves nos países subdesenvolvidos, onde as conquistas do Estado Social não foram, de fato, implementadas. O quadro vivenciado na recepção do novo modelo é ainda de forte concentração de renda, exclusão social, falta de direitos básicos como saúde, moradia e

educação.

Nesse contexto neoliberal, Minardi (2010, p. 180) destaca que o Estado brasileiro figura como mero expectador. As empresas multinacionais impõem esses novos sistemas de administração e produção sem que o Estado se oponha. Os empregados sofrem com o ambiente de trabalho muitas vezes hostil, em razão da alta competitividade, e o Estado, em vez de garantir as condições mínimas para um saudável meio ambiente laboral, se mantém neutro, para não dizer inerte.

Tendo em vista que as propostas neoliberais agravam os problemas sociais, o Estado não pode mais atuar como mero fomentador de interesses econômicos, antes, deve atuar como um ente efetivamente público, buscando conciliar a pluralidade de interesses existentes na sociedade, uma vez que desenvolvimento econômico sem justiça social não é desenvolvimento, sob pena de voltarmos às falácias do progresso, com irreversíveis custos ambientais e sociais.

Conforme lecionada Marques Neto (2002, p. 17), deve-se cogitar um Estado redimensionado para atender às necessidades dos atores sociais excluídos dos grupos de pressão e de influência e que, efetivamente, carecem de uma função pública compensatória, distributiva e niveladora.

Ressalte-se que a passagem para a iniciativa privada de atividades que antes eram tipicamente de competência estatal, não implica a demonstração da prescindibilidade do Estado, mas evidencia a necessidade de um novo tipo de intervenção. Como assinala Pierre Subrá, “ante tal contexto, o Estado não pode mais seguir cumprindo o mesmo rol de

atividades, o que não quer dizer que não deva cumprir nenhum” (apud MARQUES NETO, 2002, p. 176). Nesse seu novo papel, o Estado deve coadunar sua função de mediador de conflitos com a tarefa de protetor dos interesses que não logram ser defendidos ou representados no âmbito social e político.

No Estado Liberal valores fundamentais, como vida, liberdade e propriedade, eram ameaçados pelo próprio Estado. Hoje, os valores dominantes são outros e a ameaça que sobre eles paira não procede do Estado, mas da sociedade e de suas estruturas injustas.

Dentro desse contexto, Derani acredita que a Constituição Brasileira de 1988 é extremamente inovadora porque traz ao direito o prudente equilíbrio. Rechaça o liberalismo puro e recusa o simplismo de uma centralização no Estado de decisões e programas de ação. O que há de mais vibrante no texto constitucional é o reconhecimento da indissolubilidade do Estado e da sociedade civil. “Todo problema de política econômica, social e ambiental só pode ser trabalhado quando reconhecida esta unidade e garantidos os instrumentos de atuação conjunta” (2001, p. 230).

A herança deixada pelo neoliberalismo, que se faz hoje sentir no cenário mundial, de uma profunda crise, não apenas econômica, mas ambiental e social, tem levado a sociedade a questionar as bases dos modelos econômicos e a examinar as instituições dominantes, no sentido de buscar um consenso sobre as consequências da atividade econômica na sociedade e impor um novo papel social às organizações.

Mas, a luta não é apenas por melhores

condições básicas de subsistência, a busca é pela revalorização do próprio homem, tornado mercadoria, ou nem isso, na economia capitalista. O modelo econômico capitalista, fomentador das propostas neoliberais, retirou do homem o valor de sua principal manifestação como ser humano, o



valor do trabalho. Conforme será abordado na próxima seção, o trabalho externaliza valores que dignificam o ser humano e está diretamente relacionado com a qualidade de vida, por isso a reivindicação final da sociedade corresponde ao alcance da própria dignidade humana.

2 O CAPITALISMO E A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

A adoção do sistema de produção capitalista fez da pobreza e da miséria do proletariado a condição vital de sua existência. Estabeleceu-se uma correlação fatal entre a acumulação da riqueza e a acumulação da miséria, “de tal forma que a acumulação da riqueza em um pólo é igual à acumulação da pobreza, do sofrimento, da ignorância, do embrutecimento, da degradação moral, da escravidão no pólo oposto, do lado da classe que produz o próprio capital” (ENGELS, 2010, p. 84).

Se por um lado, a busca pelo acúmulo

de capital sempre existiu no espírito humano, o capitalismo moderno caracteriza-se pela busca do lucro de forma permanente, racional e estrutural. Segundo Weber (2012, p. 51):

O homem é dominado pela geração de dinheiro, pela aquisição como propósito final da vida. A aquisição econômica não mais está subordinada ao homem como um meio para a satisfação de suas necessidades materiais. Essa inversão daquilo que chamamos de relação natural, tão irracional de um ponto de vista ingênuo, é evidentemente um princípio-guia do capitalismo.

Conforme a idéia de mais-valia, defendida por Marx e Engels (2010, p. 74), o capitalismo funda-se na exploração do trabalho, na apropriação do trabalho não pago. “O capitalista, mesmo pagando a força de trabalho do operário pelo valor real, dela extrai mais valor do que deu para adquiri-la; e que essa mais-valia constitui, afinal, a soma dos valores

de onde provém a massa do capital sempre crescente”.

Os avanços tecnológicos e, com eles, os procedimentos de automação, desconsideram o valor do trabalho e prendem-se somente à produção e à redução de custos com o aumento de lucratividade. A automação é uma lei imperiosa para o capitalismo que acarreta a eliminação do trabalho e a conseqüente criação de um exército industrial de reserva. A esse respeito, Engels (2010, p. 83) afirma que “a máquina se torna a mais poderosa arma do capitalismo em sua luta contra a classe operária. O meio de trabalho arranca ao operário os seus meios de subsistência; o próprio produto do trabalhador se torna o instrumento de sua sujeição”.

O excessivo trabalho de uns, gera o desemprego de um enorme contingente, reduzindo as massas a condições mínimas de alimentação, saúde, lazer, educação, etc.

A globalização e a Terceira Revolução Industrial afetaram sobremaneira o mercado de trabalho mundial, gerando a precariedade das relações de trabalho. Nesse sentido, Habermas (apud DINIZ; MACIEL, 2012, p. 474) destaca que as transformações ocasionadas nos processos de produção, dentre as quais, a microeletrônica, a robótica, os novos materiais de produção e as novas fontes de energia, deslocaram o trabalho como unidade dominante na produção de riquezas. Agora é a ciência que é elevada à

condição de primeira força produtiva.

A falsa prosperidade pregada pelo capitalismo, com a doutrina da identidade dos interesses do capital e do trabalho, foi brutalmente desmentida. Para o seu aperfeiçoamento, o capitalismo ocasiona uma desenfreada dilapidação das forças de trabalho. O excessivo trabalho de uns, gera o desemprego de um enorme contingente, reduzindo as massas a condições mínimas de alimentação, saúde, lazer, educação, etc. Em longo prazo, tem-se a destruição do próprio mercado interno: os mercados se atravancam, os produtos tornam-se abundantes e invendáveis, a moeda sai de circulação, o crédito desaparece, as indústrias fecham, as massas operárias ficam sem meios de subsistência. Um cenário tão comum não apenas nos últimos anos, diante da crise nos Estados Unidos e na União Européia, mas em toda a história do capitalismo, pois ele carrega em si as contradições que acarretam a sua própria crise.

Conforme assevera Machado (2001, p. 25), a atual crise no trabalho não significa a crise do sistema de produção capitalista. “Não se pode falar em uma crise de capital, pois a acumulação de capital grassa a todo vapor. O modo de produção capitalista continua, assim, a concretizar seus objetivos: acumulação e lucro”. O autor ressalta que a crise também não está localizada nas altas taxas de desemprego ou no denominado desemprego estrutural, “o que estamos vivendo é uma degradação crescente da mercadoria trabalho e seus reflexos surgem nas mazelas do desemprego e do subemprego”. Dessa forma, o cerne do problema não reside no menor número de trabalhadores, mas no maior número de trabalho precário ou do subemprego, que para o capital recebe o nome de trabalho flexível. “Ou seja, o desemprego é, antes de

tudo, o fenômeno da subproletarização” (2001, p. 26).

O trabalho humano, da forma como está concebido no modelo econômico capitalista desvaloriza o *homo faber*, robotiza-se, rotineiriza-se. O trabalho não pode ser visualizado como uma simples mercadoria de troca pela sobrevivência ou subsistência, pois externaliza valores que dignificam o ser humano no contexto social, psicológico e cultural. Nesse sentido, Bonavides (apud CHIARADIA; BARACAT, 2012, p. 236) propõe uma integração entre o capital e o trabalho:

Com a reconciliação entre o capital e o trabalho, por via democrática, todos lucram. Lucra o trabalhador, que vê suas reivindicações mais imediatas e prementes atendidas satisfatoriamente, numa fórmula de contenção de egoísmo e de avanço para formas moderadas do socialismo fundado sobre o consentimento. E lucram também os capitalistas, cuja sobrevivência fica afiançada no ato de sua humanização, embora despojados daqueles privilégios de exploração impune, que constituíam a índole sombria do capitalismo, nos primeiros tempos em que se implantou.

As relações de trabalho devem refletir um ambiente sadio e harmonioso, eis que o trabalho é o meio fundamental dado ao ser humano para efetivar sua existência com dignidade. O trabalho, conforme assevera Machado (2001, p. 72), não possui apenas uma dimensão econômica, objeto do contrato de trabalho, mas também apresenta uma dimensão social, ou seja, representa um valor, uma expressão da personalidade do trabalhador.

O elo de concretude dos direitos fundamentais, dentre os quais se inserem os direitos sociais, sem dúvida, é a dignidade da pessoa humana. Destarte, o princípio da dignidade da pessoa humana é o centro axiológico da concepção de Estado Democrático de Direito e da ordem mundial pautada pelos direitos humanos. A esse respeito, são ponderosas as considerações de Maria Celina Bodin de Moraes (apud MINARDI, 2010, p. 96):

No mundo social existem duas categorias de valores: o preço e a dignidade. Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior (moral) e é de interesse geral. As coisas têm preço; as pessoas dignidade. O valor moral se encontra infinitamente acima do valor de mercadoria, porque, ao contrário deste, não admite ser substituído por equivalente. Daí a exigência de jamais transformar o homem em meio para alcançar quaisquer fins. Em conseqüência, a legislação elaborada pela razão prática, a vigorar no mundo social, deve levar em conta, como sua finalidade máxima, a realização de valor intrínseco da dignidade humana.

A esse respeito, Minardi (2010, p. 77) assevera que a revalorização do ser humano somente pode ser alcançada com base no solidarismo, na função social da empresa e no princípio da dignidade da pessoa humana. A necessidade de se valorizar os direitos de segunda dimensão e a qualidade de vida do trabalhador é um escopo da efetividade das relações sociais, sendo certo que o ambiente de

trabalho tem sua parte de influência.

Dessa forma, a valorização do trabalho possibilita a realização do valor da dignidade humana. O alcance desse escopo depende da concretização dos direitos sociais, deixados em segundo plano na economia capitalista. Todavia, consoante será visto na seção seguinte, as prestações positivas requeridas pelos direitos sociais não são mais impostas apenas ao Estado, mas, igualmente, às organizações que, afinal, são as responsáveis pelas externalidades negativas (custos sociais e ambientais) advindas da exploração da atividade econômica. Há um redimensionamento da prática econômica, inserindo-a dentro de uma política mais abrangente, com escopo de equilíbrio e bem-estar social.

3 A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E O NOVO PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES

Historicamente, os direitos sociais são chamados de direitos de segunda dimensão, decorrentes da reação ao desenvolvimento desenfreado do capitalismo industrial no século XIX. Em nível constitucional, sua regulamentação ocorreu apenas no século XX, com a Constituição do México (1917) e a da República Alemã (1919). A Constituição da República Brasileira reconhece os direitos sociais, previstos nos artigos 6º a 11. São direitos sociais: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistências aos desamparados.

Embora os direitos sociais tenham alcançado previsão normativa no âmbito nacional e internacional, ainda carecem de concretização, afinal, não basta proclamar esses

direitos, é necessário desfrutá-los efetivamente. Vive-se em uma era dos direitos, mas com uma massa de sem-direitos, daqueles que não desfrutam, de fato, dos direitos proclamados nos ordenamentos jurídicos.

Conforme assevera Bobbio (1992, p. 10), “a maior parte dos direitos sociais, os chamados direitos de segunda geração, permaneceu no papel. A única coisa que até agora se pode dizer é que são expressão de aspirações ideais, às quais o nome de direitos serve unicamente para atribuir um título de nobreza”.

O atual problema não é de reconhecer os direitos sociais, mas de protegê-los, vivenciá-los, concretizá-los. Dessa forma, “não se trata de saber quais e quantos são esses direitos, qual é sua natureza e seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-lo, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados” (BOBBIO, 1992, p. 25).

A conjectura da atual economia global, de aceleração da integração das cadeias de produção, automação, adoção de técnicas de produção enxutas e de terceirizações, acarreta a precarização das relações de trabalho, gerando um grande contingente de desempregados e de empregos informais, e, conseqüentemente, fomentando a miséria e a marginalização, em suma, acirrando os problemas sociais. Contudo, fenômenos como a globalização econômica, a revolução tecnológica e o desenvolvimento do capitalismo, não devem servir de instrumentos de retrocesso dos direitos sociais.

Se por um lado, a ordem jurídico-política esculpida na Constituição da República

Brasileira é capitalista, inserta em um sistema economicamente liberal, ao mesmo tempo contempla normas sociais, as quais devem ser observadas, para o efetivo desenvolvimento econômico-financeiro, direcionando a atuação do ramo empresarial e as relações de trabalho.

Os problemas ambientais e sociais da atual sociedade de riscos têm modificado as bases da atividade econômica. A indústria e o mundo dos negócios se convertem em uma empresa política, no sentido de que a configuração da atividade econômica – sua estrutura organizativa, produtos, processo de produção – já não pode desenvolver-se a portas fechadas. Todas as fases da atividade econômica passaram a ser rodeadas por outras expectativas, isto é, por outros agentes e considerações. Essa é a nova configuração que se impõe ao mundo dos negócios: ética e responsabilidade para com a sociedade e o meio ambiente. A sociedade do risco global está transformando as condições gerais da atividade econômica, exigindo outras formas organizativas de ação e legitimação dentro do cenário econômico.

Dentro desse contexto mundial, a gestão empresarial não pode ser resumida exclusivamente ao capital e nem ter como referência apenas os interesses dos acionistas (*shareholders*). Um novo modelo de empresa está sendo exigido tanto por grupos sociais de pressão, quanto pelo próprio consumidor. Trata-se de uma gestão inserida em um ambiente social e balizada nos interesses e contribuições de um conjunto maior de partes interessadas (*stakeholders*). A busca de excelência pelas organizações passa a ter como objetivos a qualidade nas relações e a sustentabilidade econômica, social e ambiental, haja vista toda atividade econômica depender intrinsecamente

de recursos naturais e pessoas (conhecimento, mão-de-obra e consumo).

Diante dessas mudanças, cresce o número de empresas que se voltam à sustentabilidade. As organizações passam a conduzir seus negócios de modo a tornarem-se parceiras e co-responsáveis pelo desenvolvimento econômico, social e cultural da sociedade.

Justamente em razão de as organizações gerarem externalidades negativas (por exemplo, a degradação ambiental e os prejuízos sociais), bem como externalidades positivas (como o processo de desenvolvimento e a geração de riquezas), elas devem assumir o papel principal em ações que se visam a garantir um futuro sustentável.

Essas alterações na gestão empresarial coadunam com a opção do constituinte brasileiro que reconhece na propriedade uma dúplice finalidade: individual e social. Por função individual tem-se que a propriedade é um direito da pessoa, com o fim de servir ao proprietário e sua família. Por função social entende-se a orientação da propriedade ao bem-comum, ou seja, denota os deveres que a propriedade privada tem para com os demais membros da sociedade, sendo que desses deveres derivam seus limites. “A propriedade não é direito absoluto e ilimitado, como o concebeu a filosofia liberal, mas um direito limitado pelos deveres sociais” (NALINI, 2003, p. 170). Hans Küng (1999, p. 397) destaca que a propriedade, por menor que seja, acarreta obrigações. “O uso da propriedade também deve servir ao bem de todos. Só assim poderá ser edificada uma ordem econômica justa”.

É nesse sentido que se reclama um

redimensionamento da prática econômica, inserindo-a dentro de uma política mais abrangente, uma política social. Da economia que privilegia a concorrência para uma economia adequada a finalidades mais abrangentes, abraçada pelas expressões qualidade de vida e bem-estar. Isso significa unir o princípio da liberdade no mercado com o equilíbrio social.

Conforme será abordado na próxima seção, esse redirecionamento da atividade econômica reclama a adoção de uma gestão sustentável nas organizações, pautada não apenas por escopos econômicos, mas por valores éticos voltados à preservação do meio ambiente e ao equilíbrio social, buscando, como fim maior, o desenvolvimento sustentável.

4 SUSTENTABILIDADE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, RESPONSABILIDADE SOCIAL E FUNÇÃO SOCIAL: NECESSÁRIA COERÊNCIA DISCURSIVA

Tendo em vista que as expressões

função social, responsabilidade social, sustentabilidade e desenvolvimento sustentável têm sido empregadas como sinônimas ou com duvidosa generalidade quanto à sua extensão e aplicabilidade, nesta seção, será feita a diferenciação dos fenômenos com intuito de se manter uma coerência discursiva.

A partir do relatório da Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD) ocorreu a disseminação dos termos sustentabilidade e desenvolvimento sustentável. Segundo a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento “o desenvolvimento sustentável procura atender às necessidades e aspirações do presente sem comprometer a possibilidade de atendê-las no futuro”. O conceito ganhou extensão com a Conferência da Organização das Nações Unidas (ONU), realizada no Rio de Janeiro, em 1992 (Rio 92), e a partir daí o interesse sobre o tema se globalizou.

Na ecologia, a palavra sustentabilidade descreve como os sistemas biológicos se mantêm diversos e produtivos ao longo do tempo (JACOBI; RAUFFLET; ARRUDA; 2011, p. 23). Com o agravamento dos problemas ambientais e sociais, o termo passou a ser aplicado em diversas áreas do conhecimento e o conceito agregou, além do critério ambiental, questões econômicas sociais e culturais.



Para os indivíduos, a sustentabilidade é o potencial de manutenção de bem-estar por um longo período, o que possui dimensões ambientais, econômicas e sociais (JACOBI; RAUFFLET; ARRUDA; 2011, p. 23).

A sustentabilidade passa, então, a ter uma conotação que vai além da degradação do ambiente físico e biológico e incorpora as dimensões sociais, políticas e culturais ao processo, evocando uma nova postura de relacionamento entre o homem, a sociedade e a natureza.

Sobre a diferença entre desenvolvimento sustentável e sustentabilidade, Munck e Borim de Souza (2009, p. 193) esclarecem que a sustentabilidade refere-se à capacidade de manutenção contínua de um meio, enquanto o desenvolvimento sustentável refere-se aos processos integrativos que visam a manter o equilíbrio dinâmico de um sistema complexo em longo prazo. Dessa forma, entende-se a sustentabilidade como a idéia motriz do desenvolvimento sustentável, uma vez que os processos que integram um determinado sistema se voltam para um processo contínuo de desenvolvimento. A sustentabilidade compõe, assim, ações objetivas que propiciam o alcance de um desenvolvimento sustentável. A sustentabilidade busca o equilíbrio de qualquer sistema e o desenvolvimento sustentável busca a soma destes equilíbrios e o equilíbrio maior entre os sistemas.

Já a responsabilidade social empresarial corresponde a uma parcela muito menor de todos os processos envolvidos para o alcance do desenvolvimento sustentável. A responsabilidade social prende-se aos interesses entre pessoas e organizações, ou seja, trata de questões como a transparência de suas ações e o dialogo com *stakeholders*. A

sustentabilidade, vai além, discute princípios organizacionais, ou seja prioriza a criação de um valor, como a gestão ambiental e do capital humano. Munck e Borim de Souza (2009, p. 191) enfatizam que a sustentabilidade organizacional é uma meta maior, dentro da qual a responsabilidade social empresarial é compreendida como um estágio intermediário, no qual as empresas constroem diálogos com todas as partes envolvidas e procuram meios que viabilizem práticas de gestão que integrem as dimensões da sustentabilidade.

Quando se fala em responsabilidade social é preciso cuidado para não confundi-la com a função social ou obrigação social imposta pela legislação às empresas. Consoante expõe Felix (2003, p. 19):

Ser socialmente responsável não significa respeitar e cumprir devidamente as obrigações legais, mas sim, o fato de empresas irem além de suas obrigações em relação ao seu capital humano, ao meio ambiente e à comunidade por perceberem que o bem-estar deles reflete em seu bem-estar.

Nesse sentido, Corrêa e Medeiros (2003, p.156) consideram que uma empresa somente deve ser considerada socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar tributos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores. A obrigação social corresponde, portanto, aquilo que a empresa faz pelo social em vista de uma previsão legal. Já a responsabilidade social pressupõe que a empresa considere as metas econômicas e sociais nas suas decisões e vá além dos limites da legislação.

Archie Carrol (apud LOURENÇO; SCHRÖDER, 2003, p. 87- 88) subdividiu a responsabilidade social da empresa em quatro tipos: *econômico*, *legal*, *ético* e *discricionário* ou *filantrópico*. A primeira delas, a responsabilidade econômica, é o principal tipo de responsabilidade encontrada nas empresas, na qual o lucro é a maior razão para sua existência. Ter responsabilidade econômica significa produzir bens e serviços de que a sociedade necessita e quer, a um preço que garanta a continuação das atividades da empresa. No patamar da responsabilidade legal, as empresas buscam as metas econômicas dentro da estrutura e exigências legais. Já no plano da responsabilidade ética, a empresa inclui em suas atividades comportamentos que a sociedade espera que ela adote, mesmo que não haja previsão legal e que não atenda aos interesses econômicos diretos da empresa. Por fim, a responsabilidade discricionária ou

filantrópica é puramente voluntária e orientada pelo desejo da empresa em fazer uma contribuição social não imposta pela economia, pela lei ou pela ética.

A sustentabilidade é o paradigma utilizado nesta pesquisa, pois se trata da idéia motriz do desenvolvimento sustentável. Assim, a sustentabilidade deve ser visualizada na perspectiva de um agir organizacional com o objetivo de promover o equilíbrio entre os aspectos social, econômico e ecológico. A sustentabilidade requer ações das organizações em seus relacionamentos internos e externos que, dentro da realidade e contexto do qual participam, se aproximam de um desenvolvimento sustentável.

A sustentabilidade visa a assegurar o sucesso do negócio em longo prazo e, ao mesmo tempo, contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, um meio



ambiente saudável e uma sociedade estável.

A aplicação do conceito à realidade requer medidas por parte do poder público e da iniciativa privada: um sistema político que assegure a efetiva participação dos cidadãos no processo decisório; um sistema econômico capaz de gerar excedentes e conhecimento técnico em bases confiáveis e constantes; um sistema social que possa resolver as tensões causadas por um desenvolvimento não-equilibrado; um sistema de produção que respeite a obrigação de preservar a base ecológica do desenvolvimento; um sistema tecnológico que busque constantemente novas soluções; um sistema internacional que estimule padrões sustentáveis de comércio e financiamento; e, um sistema administrativo flexível e capaz de autocorrigir-se (MARTINS *et al*, 2010, p. 461).

A sustentabilidade organizacional envolve uma série de políticas interligadas às atividades organizacionais e aos processos de tomadas de decisões a fim de maximizar as externalidades positivas de suas atividades em relação à sociedade, atendendo às expectativas éticas, legais, comerciais e públicas que as sociedades possuem em relação às organizações.

5 AS DIMENSÕES DA SUSTENTABILIDADE

As organizações devem desenvolver novos métodos de gestão que permitam aprimorar as práticas relacionadas aos pilares da sustentabilidade. No Relatório Brundtland, são destacados três componentes fundamentais para o desenvolvimento sustentável: proteção ambiental, crescimento econômico e equidade social.

Esses três componentes também representam as dimensões da sustentabilidade. Dessa forma, a sustentabilidade envolve três aproximações fundamentais, que são inter-relacionadas e complementares: econômica, social e ambiental.

O primeiro aspecto diz respeito ao uso racional dos recursos naturais e da maximização dos impactos ambientais positivos em todo o ciclo de produção. Assim, cabe às organizações preocupar-se com as externalidades negativas de suas atividades produtivas, tentando minimizar os possíveis impactos sociais e ambientais causados.

Quanto à dimensão econômica, trata-se da sustentabilidade da própria organização como ente econômico, que prioriza a produção de riqueza.

O terceiro aspecto leva em consideração a relação da atividade econômica com a sociedade, envolvendo critérios como a distribuição de renda, a qualidade de vida e a igualdade social.

Desses três componentes fundamentais, surge o que se denominou como *triple bottom line*, ou seja, são os três pilares norteadores de decisões e ações relacionadas à gestão organizacional. Assim, uma organização pode criar valor ou destruí-lo, de acordo com seu desempenho, fundamentado, simultaneamente, no pilar econômico, social e ambiental. A esse respeito, Maia e Pires (2011, p. 188-189) destacam que o mais importante é o equilíbrio dinâmico que deve existir entre as três dimensões dentro da organização, que compreende os que se chama de 3 “Ps” (em português, PPL): “pessoa” (*people*), que aborda o capital humano de uma

sociedade ou organização; “planeta” (*planet*), relacionado com o capital natural da sociedade ou da organização; e “lucro” (*profit*), que trata dos resultados econômicos positivos da organização.

Os referidos autores (p. 189) descrevem oito dimensões para a sustentabilidade:

I) *social*: propõe a homogeneidade social, distribuição de renda justa, qualidade de vida e igualdade social;

II) *cultural*: sugere o equilíbrio, a tradição, a inovação, a autonomia na elaboração de projetos nacionais integrados e a combinação entre confiança e abertura para o mundo;

III) *ecológica*: relacionada com a preservação do capital natural e a limitação no uso desses recursos;

IV) *ambiental*: relacionada aos ecossistemas naturais;

V) *territorial*: trata do equilíbrio entre as configurações urbanas e rurais, da melhoria do ambiente urbano e das estratégias de desenvolvimento de regiões;

VI) *econômica*: aborda o equilíbrio econômico entre setores, a segurança alimentar, a modernização dos meios produtivos, a realização de pesquisas científicas e tecnológicas e a inserção na economia internacional;

VII) *política nacional*: envolve a democracia, os direitos humanos e a implantação de projetos nacionais em parceria com os empreendedores;

VIII) *política internacional*: trata da promoção da paz e da cooperação internacional, do controle financeiro internacional, da gestão da diversidade natural e cultural e da cooperação

científica e tecnológica.

O uso das dimensões da sustentabilidade e a identificação das relações existentes entre os critérios contribuem para a superação de um agir organizacional limitado no que tange às questões de sustentabilidade. O consenso sobre o que é sustentável ou insustentável no ambiente organizacional pressupõe um processo interativo contínuo entre todos os envolvidos e afetados no processo produtivo, atentando principalmente para a integração dos pilares econômico, ambiental e social da sustentabilidade.

Em relação ao tripé proposto para o desenvolvimento sustentável, o aspecto ambiental, juntamente com o social, tem sido encarado como um desafio, visto que os objetivos econômicos normalmente prevalecem. Uma sociedade somente pode ser considerada sustentável se atender, simultaneamente, aos critérios de relevância social, prudência ecológica e viabilidade econômica, os três pilares do desenvolvimento sustentável.

Para tanto, as empresas devem adotar políticas e práticas de sustentabilidade empresarial, procurando, a partir de então, incorporar estrategicamente aos negócios as dimensões – econômica, ambiental e social – do desenvolvimento sustentável.

Verifica-se uma tendência nos debates atinentes à sustentabilidade de conferir maior ênfase apenas ao pilar ecológico. Contudo, todos os pilares da sustentabilidade são iguais em termos de relevância, pois o alcance do escopo maior, que é o desenvolvimento sustentável, depende da integração de todas essas dimensões. A preservação dos recursos naturais não será eficiente sem um trabalho

paralelo de educação e erradicação da pobreza, que representam justamente o pilar social da sustentabilidade.

O desenvolvimento sustentável não se trata de uma escolha entre a proteção ambiental e o progresso social, mas de um esforço maior para desenvolvimento econômico e social que seja compatível com a proteção ambiental.

A esse respeito, Ulrich Beck (2006, p. 54) identifica dois tipos principais de ameaças globais. Em primeiro lugar estão os conflitos denominados males motivados pela riqueza: destruição ecológica e perigos técnico-industriais. Em uma segunda categoria estão os riscos diretamente relacionados com a pobreza. De fato, existe uma estreita relação entre a pobreza e a destruição ambiental. Uma análise integrada da destruição dos ecossistemas, das fontes energéticas, da indústria, da distribuição de renda, dentre outros fatores, demonstra que todos estes fatos estão mutuamente relacionados e não podem ser tratados de forma separada. A degradação do meio ambiente, da mesma forma que a miséria e a fome, é fruto de estruturas socioeconômicas que têm em muito pouca consideração a pessoa humana. “Esta é uma das questões substantivas que se colocam não só para a qualidade de vida como também para a qualidade ambiental em seu conjunto” (COIMBRA, 2002, p. 286).

Maia e Pires (2011, p.182) destacam que o desenvolvimento sustentável significa prosperidade globalmente compartilhada e ambientalmente sustentável. Indicam que, para o desenvolvimento sustentável, são necessárias três mudanças fundamentais: sustentabilidade ambiental, estabilização populacional e fim da miséria. Essas mudanças só poderão ser alcançadas com uma mobilização global, fundamentada em um processo de cooperação e interação entre povos, mas que exigirá

negociação e acomodação entre as visões de mundo criadas pelas pessoas, regiões e nações sobre a sustentabilidade.

A presente pesquisa confere ênfase à dimensão social da sustentabilidade, especificamente a sustentabilidade no meio ambiente laboral. A análise refere-se à sustentabilidade organizacional voltada ao seu público interno, ou seja, os empregados, como forma de valorização do trabalho humano e da concretização do valor jurídico-constitucional e social da dignidade humana.

Na seção seguinte serão abordados os aspectos do meio ambiente de trabalho que devem ser considerados pelas organizações para o implemento de ações sustentáveis que visem à melhoria das condições de trabalho e de vida de seus empregos, com reflexos diretos no desenvolvimento de toda a sociedade.

6 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A abordagem da questão ambiental deve englobar seus aspectos artificiais, sociais, culturais, econômicos e políticos, tendo em vista que todos esses fatores contribuem para a sua formação e modificação. Nesse sentido, José Afonso (2004, p. 20) considera meio ambiente toda a natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo não apenas a água, o solo, o ar, mas também o patrimônio histórico, turístico, arqueológicos entre outros. Essa concepção é ampla, pois abrange tudo aquilo que permite a vida, que a abriga e rege.

Essa também foi a definição adotada pela Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/1981) que, em seu art.3º, I, considera o meio ambiente como toda a interação do conjunto de elementos naturais artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento

equilibrado da vida em todas as suas formas.

Dentre os vários aspectos que formam o meio ambiente, o denominado meio ambiente de trabalho constitui o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, de forma remunerada ou não, cujo equilíbrio está baseado tanto na salubridade do meio como na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homem, mulher, jovem, servidos público, autônomos) (FIORILLO, 2004, p.23).

As primeira regulamentações sobre o meio ambiente laboral demonstravam uma tendência de considerar apenas as condições físicas para a realização do trabalho, relacionadas à higiene, iluminação, conforto térmico, entre outros fatores. Com as alterações implementadas nas relações de trabalho, principalmente em decorrência de novas tecnologias e da reestruturação dos meios de produção, o ambiente laboral passou a ganhar novos fatores ou condições imateriais. Seu conceito tornou-se mais amplo, abrangendo todos os processos, leis e influências que regem a vida do trabalhador, com o objetivo de assegurar-lhe a integridade física e psíquica.

As discussões que envolvem o meio ambiente de trabalho não podem ficar restritas ao aspecto físico, nas condições dos maquinários e dos equipamentos de trabalho, mas devem, necessariamente, envolver o bem-estar psicológico do trabalhador. Vera e Lima (2010, p. 146) ressaltam que o trabalhador não pode ser visto apenas como um operador de máquinas, ou cumpridor de tarefas, que, por receber uma contraprestação pelo labor prestado, já tem recompensado o seu esforço diário. Ele necessita ser visto como parte integrante de um meio, como ser indispensável

ao desenvolvimento de uma sociedade.

Conforme descrito por Diniz e Maciel (2012, fl. 500), o meio ambiente de trabalho pode assumir os seguintes aspectos: a) *fisiológico*, que corresponde ao grau de adaptação do trabalhador ao meio físico; b) *moral*, decorrente de aptidões humanas, motivação, grau de satisfação, personalidade, etc; c) *social*, ou seja, a interdependência entre o trabalho e a sociedade; d) *econômico*, relacionado com a produção de riquezas, propriedade, os bens produzidos, organizações empresariais e outros.

A proteção do meio ambiente de trabalho fundamenta-se no princípio da solidariedade, previsto no art. 3º, I, da Constituição Federal, pois, sendo difusa a sua natureza, as conseqüências decorrentes de sua degradação, como os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, atingem toda a sociedade.

O art. 6º da Constituição da República estabelece como direitos sociais fundamentais a saúde e a segurança e o seu art. 7º, XXII, traz como garantia ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

O Brasil também ratificou o Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), o qual garante condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho e questões relacionadas à segurança e higiene no trabalho (art. 7º).

A OIT, por meio da Declaração sobre Princípios Fundamentais e Direito do Trabalho, visa à tutela de direitos mínimos do

trabalhador, como a liberdade de associação, eliminação do trabalho escravo e infantil, dispensa discriminatória, fim do *dumping social*. São medidas necessárias, pois, com intuito de diminuir os custos de produção e tornar seus produtos mais competitivos no mercado internacional, algumas empresas adotam artifícios desleais, como a utilização de empregados submetidos a condições análogas à de escravo.

A tutela do meio ambiente laboral também é objeto da Convenção 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, impondo aos signatários uma política nacional com o intuito de prevenir acidentes e danos à saúde decorrentes do trabalho. Destaca-se também a Convenção 148 da OIT, denominada Convenção sobre o Meio Ambiente de Trabalho, que prima pela eliminação dos agentes de risco à saúde do trabalhador, ao invés de sua neutralização.

O escopo da proteção jurídica ao meio ambiente laboral é o ser humano trabalhador saudável e seguro nas relações de trabalho, contribuindo diretamente na sua qualidade de vida. Assim, um meio ambiente laboral equilibrado, seja no seu aspecto material como imaterial, contribui diretamente para a saúde e qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, para a sustentabilidade da sociedade e da própria organização, conforme será abordado na próxima seção.

7 A SUSTENTABILIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal Brasileira estabeleceu, no seu art. 1º, IV, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a tutela dos valores sociais do trabalho, como expressão básica da proteção à personalidade

humana e como forma de buscar o equilíbrio social e econômico.

O artigo 170 da Constituição da República preconiza a humanização que deve existir no ambiente de trabalho, ao fixar que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Acrescente-se que o art. 193 da Constituição Federal estabelece que a ordem social tem por base o primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça social.

Dessa forma, os valores sociais do trabalho, a livre iniciativa, a dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento nacional, e tantos outros fundamentos que norteiam as relações empresariais, estão respaldados no conteúdo da norma constitucional. Não obstante esses valores constitucionalmente assegurados, os novos contornos assumidos pela economia capitalista colocam em risco a sustentabilidade do meio ambiente laboral.

Conforme destaca Minardi (2010, p. 76), a competitividade do atual sistema capitalista, renovado pela globalização e por uma ideologia que resgata o liberalismo econômico, tem exigido dos trabalhadores um esforço imensurável para o aumento da produtividade, aliado à cobrança de aperfeiçoamento e resultados, acarretando euforia, ansiedade, irritação, angústia e outros graves problemas de saúde ao trabalhador.

A busca incessante pelo aumento da produção e do consumo submete os trabalhadores a condições laborais desfavoráveis. Ainda que se tenha avançado um longo caminho desde a época da escravidão e do início da Revolução Industrial, denota-se,

ainda, um padrão de exploração. Esse quadro, consoante destacam Vera e Lima (2010, p. 145), é evidenciado pelo modo como as organizações estruturam as oportunidades de trabalho para produzir e reproduzir estruturas de classes da sociedade moderna, no modo pelo qual as organizações abordam problemas relativos a condições inseguras de trabalho, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, e, finalmente, o modo como as organizações perpetuam estruturas e práticas que promovem o vício pelo trabalho e formas relacionadas de estresse mental e social.

A concretização do desenvolvimento sustentável pressupõe, necessariamente, o atendimento das necessidades básicas da população, articulando a defesa da melhoria da saúde, condições ambientais e socioeconômicas. Essa relação de saúde com o meio ambiente refere-se não somente à preservação do meio ambiente geral, mas também dos locais de trabalho. Para o desenvolvimento sustentável não é possível promover a saúde e o bem-estar sem desenvolvimento econômico e social (MACHADO, 2001, p. 71).

A sustentabilidade no meio ambiente laboral volta-se à valorização do trabalho humano, que contribui de maneira decisiva para vivenciar o valor jurídico-constitucional e social da dignidade.

Não obstante a relutância inicial, algumas organizações começam a aceitar que práticas voltadas ao trabalho humano decente acarretam ganhos empresariais, bem como para toda a sociedade.

Com foco na sustentabilidade, Tamiozzo (2012, p. 406) assevera que as organizações começam a desenvolver ações sociais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho e obter ganhos de produtividade com

uma equipe motivada, comprometida com o alcance dos resultados almejados, o que faz surgir uma nova cultura empresarial, centrada na valorização das ações sociais externas e na prática do voluntariado.

A sustentabilidade no meio ambiente laboral vai além de cumprir os direitos garantidos pela legislação. É necessário investir no desenvolvimento pessoal e profissional, assim como oferecer sucessivas melhorias nas condições de trabalho. Entre as medidas que podem ser empreendidas, destacam-se: contratação de portadores de deficiências e readaptação de empregados portadores de patologias; treinamentos e reciclagem de trabalhadores; benefícios e incentivos salariais; moradia e acesso ao trabalho; saúde e lazer do trabalhador, participação na vida da empresa, entre outros.

Em suma, a atitude da organização em face de seu público interno deve identificar suas principais demandas, além das previstas na legislação, bem como permitir sua participação nas decisões estratégicas relacionadas ao aumento de produtividade, substituição de recursos, melhorias operacionais e outras medidas que corroborem para o desenvolvimento contínuo da organização na adoção de uma gestão sustentável. A produtividade do trabalho aumenta como decorrência da maior satisfação, motivação e capacitação dos seus trabalhadores.

Assegurar condições dignas de trabalho, além de corresponder a padrões éticos essenciais, contribui decisivamente para a conquista de novos mercados e consumidores, fatores cruciais para o sucesso em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

Quando se promovem ações organizacionais para que o trabalhador se sinta participante de um processo, a atividade por

ele desenvolvida proporciona uma consciência mais ampla de si mesmo e do seu trabalho, fomentando a cidadania e o equilíbrio social. Nesse contexto, Diniz e Maciel (2012, p. 501) ressaltam que “o trabalho passa a ser um elemento ativo, gerando condições para que o homem exponha-se de forma criativa, que se traduz na apresentação das suas potencialidades, gerando novas capacidades, colocando-o no seu verdadeiro posto, que é ser sujeito de ações”.

Mas, para o sucesso no implemento de práticas sustentáveis no meio ambiente laboral, é necessário acabar com a tentativa de traduzir todos os benefícios da sustentabilidade em mensurações financeiras. Não é sempre fácil ou possível quantificar diretamente os benefícios financeiros da sustentabilidade organizacional, uma vez que requererem um tempo de retorno maior do que os usuais.

O descrédito nas ações sociais da empresa é devido ao fato de que, nos moldes em que são realizadas, tratam-se apenas de uma questão de marketing beneficente, ou seja, uma estratégia de mercado eficiente a fim de construir uma imagem pública positiva. Embora o marketing beneficente seja um importante instrumento na inserção e promoção de uma empresa ou produto em um mercado, a sustentabilidade não deve ser reduzida a uma mera estratégia mercadológica. Mesmo se em curto prazo há perspectiva de ganhos e expansão de mercado, a sustentabilidade deve ser vista como uma estratégia de sustentação da sociedade a longo prazo.

Contudo, a ética, antes de ser um tema inerente ao negócio, ainda é entendida como mais um recurso a ser utilizado para atingir os objetivos empresariais. É pensada mais como um produto do que como um valor inerente ao negócio. A economia necessita introduzir

em sua base pressupostos éticos; não pode ser vista como uma esfera onde a moral não tem vez. A racionalidade econômica tem sua razão de ser, porém não pode ser absolutizada. Uma atividade econômica responsável consiste em unir estratégias econômicas com o julgamento ético. Este novo paradigma de *ethos* econômico passa a ser concreto quando, não obstante a legitimidade do lucro, analisa o agir econômico para ver se não ofende bens e valores mais elevados, se é social e ecologicamente aceitável (KÜNG, 1999, p. 405 e 408).

Para a valorização do trabalho humano, a sensibilização do empresário da necessidade de desenvolver a sustentabilidade no meio ambiente de trabalho é de vital importância. Destarte, a sustentabilidade oferece um ambiente laboral moralmente gratificante para os empregados, no qual eles tenham prazer de conviver e possam desenvolver suas potencialidades, suas virtudes e conhecimentos.

Não obstante as vantagens para as organizações do implemento de ações sustentáveis no meio ambiente laboral, a realidade vivenciada ainda é de descaso com o bem-estar, a saúde e a segurança do trabalhador. Consoante será abordado na seção seguinte, o alcance da sustentabilidade no meio ambiente de trabalho encontra óbices em propostas que tendem a flexibilizar os direitos trabalhistas e a precarizar as relações de trabalho.

8 OS DESAFIOS PARA O IMPLEMENTO DA SUSTENTABILIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL

A concretização do desenvolvimento sustentável pressupõe, necessariamente, o atendimento das necessidades básicas da população, articulando a defesa da melhoria da saúde, condições ambientais e socioeconômicas. Essa relação de saúde com o meio ambiente refere-se não somente à preservação do meio

ambiente geral, mas também dos locais de trabalho, afinal, não é possível promover a saúde e o bem-estar sem desenvolvimento econômico e social.

As mudanças implementadas no trabalho, principalmente após a Terceira Revolução Industrial, acentuaram a miséria, a desigualdade e a exclusão social. A busca desenfreada pelo progresso, com redução dos custos de produção, fez com que a grande maioria dos trabalhadores passasse por uma situação de reducionismo de seus direitos e de suas condições de vida.

Fenômenos como a globalização econômica e a reestruturação produtiva das empresas têm introduzido novos fatores de risco no ambiente de trabalho. A reestruturação produtiva, por exemplo, tem proporcionado a transferência de várias parcelas do processo de produção das grandes para as pequenas empresas (terceirização), o que faz com que a maior parte dos empregos sejam indiretos. Como consequência, tem aumentado o número de acidentes de trabalho nas pequenas empresas, haja vista o menor capital para investimentos em segurança no trabalho, bem como o abrandamento que existe na legislação em relação a essas organizações.

Consoante destaca Machado (2001, p. 54), a modernização tecnológica e científica, ao invés de reduzir os riscos laborais, introduziu nova degradação nas condições de trabalho, em

um contexto de flexibilização e informatização, agregando-se aos riscos clássicos do trabalho e alimentando os já insuportáveis índices de acidentes e doenças profissionais. As práticas sustentáveis nas empresas precisam vencer desafios de flexibilizações. O discurso da necessidade da flexibilidade do mercado de trabalho tornou-se recorrente para justificar mudanças nos mecanismos de proteção legal. A flexibilidade reclamada nada mais é do que uma reação contra o modelo estrutural do mercado de trabalho, de forte regulação estatal e que, ora, com a globalização econômica, teria se tornado incompatível com a necessidade de maior competitividade das empresas. “É inegável a falsa inexorabilidade desse processo, pois a proposta se associa diretamente aos interesses do programa neoliberal e à racionalidade econômica da economia capitalista” (MACHADO, 2001, p. 42).



A flexibilização da legislação trabalhista tende a precarizar as relações de trabalho e se caracteriza como um retrocesso dos direitos trabalhistas, beneficiando unicamente os empresários, que conferem uma elevação lucrativa à custa de repercussões sociais negativas para os trabalhadores.

Novas formas de contratação, como a subcontratação, a terceirização, os contratos temporários, o trabalho em tempo parcial, o trabalho intermitente, o teletrabalho, a informalidade, precarizam as relações de trabalho, geram desemprego e enfraquecem os sindicatos. A

precarização das relações de trabalho afeta os trabalhadores de modo geral, retira a segurança de continuidade da relação de emprego, bem como gera incerteza e perda da capacidade de inserção dos indivíduos na sociedade.

Habermas (apud MACHADO, 2001, p. 43) destaca que “a flexibilidade significa, trocando em miúdos, que a mercadoria ‘força de trabalho’ deve ser purificada de suas qualidades pessoais e se tornar, no sentido pleno da palavra, uma mercadoria”.

A redução da renda também faz parte do processo provocado pela precarização do trabalho. A tendência do processo de flexibilização do trabalho é uma redução dos níveis salariais. Embora essa política de baixos salários permita o desenvolvimento quantitativo da organização, ela trava o desenvolvimento qualitativo, pois a eficiência do trabalho diminui uma vez que a contraprestação do serviço não seja atrativa para a sua especialização. Nesse sentido, são pertinentes as ponderações de Weber (2012, p. 56-57):

Desde seu início, o capitalismo trilhou repetidas vezes esse caminho. Durante séculos foi artigo de fé que baixos salários eram produtivos, isto é, que aumentavam os resultados materiais do trabalho. A política de baixos salários falha, mesmo de um ponto de vista puramente comercial, sempre que a questão for produzir bens que exijam qualquer tipo de trabalho especializado, ou o uso de maquinaria cara e facilmente danificável, ou, em geral, sempre que se requeira grande dose de atenção aguda ou de iniciativa. E isso não apenas porque é

absolutamente indispensável um senso de responsabilidade, mas em geral também o é uma atitude, ao menos durante as horas de trabalho livre de contínuos cálculos de como poder ganhar o salário habitual com maior conforto e o menor esforço possível. Ao contrário, o trabalho deve ser executado como se fosse um fim absoluto em si mesmo, como uma vocação. Contudo, tal atitude não é produto da natureza. Não pode ser estimulada apenas por baixos ou altos salários, mas só pode ser produzida por um longo e árduo processo educativo.

Apesar de todas as vantagens proporcionadas às organizações que prezam pelos valores de seus trabalhadores e que interagem com seu público interno, ainda é extremamente comum na realidade brasileira observar casos de abuso nas relações de trabalho. Nesse sentido, são recorrentes as notícias de grandes empresas, inclusive multinacionais, que, com a finalidade de diminuir os custos de produção e maximizarem os lucros, violam os direitos de seus trabalhadores e denigrem sua condição humana, ao adotarem condições de trabalho análogas à de escravo. A escravidão contemporânea multirracial impede a livre movimentação dos trabalhadores, cerceando-lhes a liberdade por meio da vigilância ostensiva ou por intermédio da coação psicológica. A escravidão contemporânea nasce da ameaça associada à miséria e à ignorância do trabalhador.

Não obstante as previsões normativas, bem como uma teoria muito bem elaborada sobre a sustentabilidade organizacional, é

preocupante a falta de atitudes efetivas para a humanização das relações de trabalho. O implemento de práticas sustentáveis no meio ambiente laboral precisa, primeiro, vencer a ética utilitarista que vê o trabalhador como mera mercadoria. Destarte, propostas de flexibilização de direitos trabalhistas e a precarização da relação de trabalho não se coadunam com o paradigma da sustentabilidade, que busca, em um dos seus pilares, o progresso social.

CONCLUSÃO

Por meio da presente pesquisa é possível concluir que o paradigma da sustentabilidade implementado no meio ambiente laboral contribui para a eliminação dos riscos à integridade física e psicológica do trabalhador, bem como aumenta o seu bem-estar e qualidade de vida. Consequentemente, são reafirmados os valores do trabalho, como expressão da existência social, psicológica e cultural do homem, e da dignidade da pessoa humana, como núcleo axiológico no ordenamento jurídico pátrio.

Foi demonstrada a importância de humanizar as relações laborais, diante do atual cenário econômico capitalista que transformou o homem em 'mercadoria'. Conforme os preceitos do pensamento clássico marxista, o trabalho cria o homem. Esta afirmativa continua valendo, pois através do trabalho não se alcança apenas a subsistência, mas se imprime valor e sentido à vida humana, pois é a expressão material e psicológica do homem.

Verificou-se que uma das cruéis heranças deixadas por fenômenos como a globalização, a reestruturação dos meios de produção, a automação, a flexibilização de direitos trabalhistas e a precarização das relações de trabalho, é a desconsideração da abordagem humana do trabalho. Nesse cenário, perde-se o conceito da unidade do trabalho,

de integração, de responsabilidade e da dignificação do homem por meio do trabalho. Tal circunstância é um empecilho ao progresso da sociedade que, sem dúvida, depende do sentido que se atribui ao trabalho humano.

Observou-se que os ganhos advindos da adoção de práticas sustentáveis no meio ambiente laboral não envolvem apenas as organizações, que terão uma equipe mais motiva e produtiva, e os trabalhadores, valorizados como seres humanos, mas também abrangem toda a sociedade, uma vez que o trabalho reflete diretamente no progresso social, uma das dimensões do escopo maior, que é o desenvolvimento sustentável.

Assim, a sustentabilidade no meio ambiente laboral, com base na valorização do trabalho humano, propicia ganhos positivos para as empresas que, além de contar com trabalhadores mais empenhados e qualificados, passam a ser valorizadas pela sociedade, garantindo a sustentabilidade econômica da própria organização.

Por fim, constatou-se que, não obstante as vantagens econômicas advindas da sustentabilidade no meio ambiente de trabalho, na prática, ainda impera o descaso com a saúde, bem-estar e segurança dos trabalhadores. Destarte, o implemento de práticas sustentáveis no meio ambiente laboral precisa vencer obstáculos como a flexibilidade de direitos trabalhistas, a informalidade, a terceirização, o trabalho infantil, e outras práticas desleais que trazem lucro aos empresários à custa do retrocesso social.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. 19ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

CHIARADIA, Janaína Elias; BARACAT, Eduardo Milléo. *Da importância do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores para sustentabilidade do ramo empresarial*. In POMPEU, Gina Vidal Marcílio; TUCUNDUVA SOBRINHO Ruy Cardozo de Mello (org.). Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade. ISBN: 978-85-7840-125-2. Florianópolis: FUNJAB, 2012, p. 218-240.

COIMBRA, José de Ávila Aguiar. *O outro lado do meio ambiente: uma incursão humanista na questão ambiental*. Campinas: Millennium, 2002.

CORRÊA, Filipe Toscano de Brito Simões e MEDEIROS, João Ricardo Costa. *Responsabilidade Social corporativa para quem?* In BROCANELLI, Noelma (org.). *Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades*. V.II. São Paulo: Peirópolis, Instituto Ethos, 2003.

DERANI, Cristiane. *Direito Ambiental Econômico*. São Paulo: Max Limonad, 2001.

ENGELS, Friedrich (1820-1895). *Do Socialismo Utópico ao Socialismo Científico*. Bauru: Edipro, 2010.

DINIZ, Bismarck Duarte; MACIEL, Joelson de Campos. *O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico*. In SILVA, Wanise Cabral; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de; BARBATO, Maria Rosaria (org.). Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade. 978-85-7840-125-2. Florianópolis: FUNJAB, 2012, p. 469-504.

FELIX, Luiz Fernando Fortes. *O ciclo virtuoso do desenvolvimento responsável*. In BROCANELLI,

Noelma (org.). *Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades*. V.II. São Paulo: Peirópolis, Instituto Ethos, 2003.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental*. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1998*. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

JACOBI, Pedro Roberto; RAUFFLET, Emmanuel; ARRUDA, Michelle Padovese. *Educação para a Sustentabilidade nos Cursos de Administração: reflexão sobre paradigmas e práticas*. In RAM – Revista de Administração da Mackenzie. v 12. n 3. Edição Especial. ISSN 1678-6971. São Paulo: MAIO/JUN 2011, p. 51-82.

KÜNG, HANS. *Uma ética global para a política e economia mundiais*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

LOURENÇO, Alex Guimarães e SCHRÖDER, Deborah de Souza. *Vale investir em responsabilidade social empresarial? Stakeholders, ganhos e perdas*. In BROCANELLI, Noelma (org.). *Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades*. V.II. São Paulo: Peirópolis, Instituto Ethos, 2003.

MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa*. São Paulo: LTr, 2001.

MAIA, Andrei Giovani; PIRES, Paulo dos Santos. *Uma compreensão da sustentabilidade por meio dos níveis de complexidade das decisões organizacionais*. In RAM – Revista de Administração da Mackenzie. v 12. n 3. Edição Especial. ISSN 1678-6971. São Paulo: MAIO/JUN 2011, p.177-206.

MARQUES NETO, Floriano Peixoto de Azevedo. *Regulação Estatal e Interesses Públicos*. São Paulo: Malheiros, 2002.

MARTINS, Elvis Silveira; ROSSETTO, Carlos Ricardo; ROSSETO, Adriana Marques; FERREIRA ELAINE. *Estudo da sustentabilidade empresarial:*

o caso de uma cooperativa gaúcha. In Revista Eletrônica de Gestão Organizacional (PROPAD UFPE) Set/Dez 2010. Disponível em:

https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:hPaDtqbHIZgJ:www.revista.ufpe.br/gestaoorg/index.php/gestao/article/view/250/191+revista+electr%C3%B3nica+de+gestao+organizacional+sustentabilidade&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShChYX3jwLAoT227a1rPnJZjcwRRLGJvD-fhbN1HV1UGmlxhSONpGrj0cWDpCXaGJ8eV9qg9Ym8urx1zXGmQEjeCrIRqmrscRRxpZwerE5gdnIKR9JW6isLjAferTfAu2KjFAPc&sig=AHIEtbTkuNjtbW_fNcZvmbCTIM26MPhp_A

MINARDI, Fabio Freitas. *Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental*. Curitiba: Juruá, 2010.

MUNCK, Luciano; BORIM DE SOUZA, Rafael. *Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável*. In REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia. ISSN 1983-8484. v. 2, n. 2, Curitiba: maio/ago 2009, p. 185-202.

NALINI, José Renato. *Ética Ambiental*. 2ª edição. São Paulo: Millennium, 2003.

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

TAMIOZZO, Henrico César. *A responsabilidade social empresarial e o direito ao trabalho humano decente: reflexos positivos para a empresa*. In SILVA, Wanise Cabral; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lereña Manzo de; BARBATO, Maria Rosaria (org.). Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade. ISBN: 978-85-7840-125-2. Florianópolis: FUNJAB, 2012, p. 405-422.

TRAMONTIN, Odair. *Incentivos Públicos a Empresas Privadas e Guerra Fiscal*. Curitiba: Juruá, 2002.

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan e LIMA, Edimilson de Souza. *O meio ambiente do trabalho equilibrado e o desenvolvimento humano*. In GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 133-165.

WEBER, Max (1864 - 1920). *A Ética Protestante e o Espírito Capitalista*. 10ª ed. SP: Editora Martin Claret Ltda. 2012.

Disponível (publicado originalmente) nos anais do congresso (Conpedi): <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/unicuritiba/livro.php?gt=133>