



PUC GOIÁS

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS – PUC GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, RELAÇÕES
INTERNACIONAIS E DESENVOLVIMENTO – MESTRADO**

CARLA MARIA SANTOS CARNEIRO

RELAÇÕES SUSTENTÁVEIS DE TRABALHO

Goiânia

2015

CARLA MARIA SANTOS CARNEIRO

RELAÇÕES SUSTENTÁVEIS DE TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Germano Campos Silva.

Goiânia

2015

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP)
(Sistema de Bibliotecas PUC Goiás)

C289r Carneiro, Carla Maria Santos.
Relações sustentáveis de trabalho [manuscrito] /
Carla Maria Santos Carneiro – Goiânia, 2015.
151 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade
Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação *Stricto
Sensu* em Direito, Relações Internacionais e
Desenvolvimento, 2015.

“Orientador: Prof. Dr. Germano Campos Silva”.
Bibliografia.

1. Sustentabilidade. 2. Trabalho. I. Título.

CDU 502.131.1(043)



**PUC
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

Av. Universitária, 1069 • Setor Universitário
Caixa Postal 86 • CEP 74605-010
Goiânia • Goiás • Brasil
Fone: (62) 3946.1070 • Fax: (62) 3946.1070
www.pucgoias.edu.br • prope@pucgoias.edu.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
MESTRADO EM DIREITO, RELAÇÕES INTERNACIONAIS E DESENVOLVIMENTO

COMPLEMENTO DA ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

NOME DO CANDIDATO: CARLA MARIA SANTOS CARNEIRO

MATRÍCULA: 2014.1.2101.0004-7

TÍTULO DO TRABALHO: "RELAÇÕES SUSTENTÁVEIS DE TRABALHO"

NOME DO ORIENTADOR: Prof. Dr. Germano Campos Silva

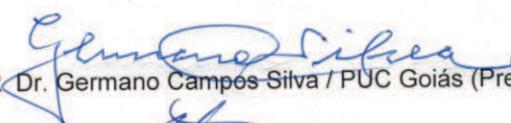
CONCEITO: (A) (A, B, C ou D)

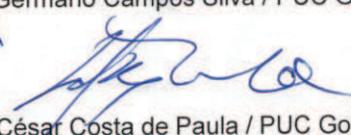
APROVADO

DISSERTAÇÃO
APROVADA COM
MODIFICAÇÕES

REPROVADO

PARTICIPANTES

ORIENTADOR  Dr. Germano Campos Silva / PUC Goiás (Presidente)

MEMBRO  Dr. Gil César Costa de Paula / PUC Goiás

MEMBRO  Dra. Bartira Macedo de Miranda Santos / UFG

Dedico este trabalho a Chiara Lubich, fundadora do Movimento dos Focolares. Àquela que trouxe a lume, com a sua vida, o Ideal da Unidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, à minha família, aos meus amigos e professores.

A todos, meu eterno louvor, admiração, respeito e gratidão.

“Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

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

Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

RESUMO

O objetivo geral do presente estudo é apresentar a possibilidade de existência do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e, portanto, sustentável, conforme garantido constitucionalmente pelos Artigos 200, Inciso VIII e 225 da Constituição Federal, enquanto guardião da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, conforme previsto no Artigo 1º, Incisos III e IV da Constituição Federal. A oportunidade reflete-se sobre alguns fenômenos atuais, à exemplo do *novo regionalismo*, neoliberalismo e globalização, os quais, segundo estudiosos, têm sido causa de grande precarização das relações de trabalho, culminando inclusive com a existência do trabalho escravo contemporâneo. E propõe-se a sustentabilidade das relações de trabalho a partir da adoção de projetos de gerenciamento do meio ambiente do trabalho, onde as virtudes humanas e relacionamentos interpessoais sejam mais bem elaborados através da formação contínua dos diversos atores das relações de trabalho.

Palavras-chaves: Meio Ambiente do Trabalho. Precarização. Sustentabilidade.

ABSTRACT

The overall objective of this study is to present the possibility of existence of the environment ecologically balanced work and therefore sustainable, as constitutionally guaranteed by Articles 200, Item VIII and 225 of the Federal Constitution, as guardian of human dignity and values social work, as provided for in Article 1, Sections III and IV of the Constitution. The opportunity is reflected on some current phenomena, the example of the new regionalism, neo-liberalism and globalization, which, according to scholars, have been the cause of great precariousness of labor relations, culminating including the existence of modern-day slavery. And it proposes the sustainability of labor relations based on the use of project management of the working environment, where human virtues and interpersonal relationships are better developed through continuous training of the various actors of labor relations.

Keywords: Environment Labour . Precariousness . Sustainability

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – A FACE OCULTA DOS PROCESSOS DE INTEGRAÇÃO ...	13
1.1 Neoliberalismo e Estado Mínimo	15
1.2 Soberania Nacional e Estado Constitucional Cooperativo	19
1.3 Processos de Integração e a Livre Circulação de Trabalhadores	23
1.4 Mercado Comum Europeu	24
1.5 Mercado Comum do Sul	27
1.6 A ausência de regulamentação da livre circulação de trabalhadores no MERCOSUL e o trabalhador estrangeiro encontrado em condições análogas a trabalho escravo no Brasil	28
CAPÍTULO II – GLOBALIZAÇÃO: UNIDADE NA DIVERSIDADE. UMA NOVA HIPÓTESE GLOBAL	32
2.1 Globalizados e Excluídos	33
2.2 Volatilidade e Cumplicidade	34
2.3 Dignidade: universalidade dos direitos humanos	34
2.4 Unidade na diversidade: uma nova hipótese global	37
CAPÍTULO III – O TRABALHO ESCRAVO NA CONTEMPORANEIDADE E A NECESSIDADE DE CONSTRUÇÃO DIÁRIA DA SUSTENTABILIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	43
3.1 Trabalho Forçado e Trabalho Escravo	43
3.2 Trabalho Escravo e Expropriação	44
3.3 Do Projeto de Lei do Senado n. 432, de 18 de novembro de 2013	46
3.4 Da legislação vigente	48
3.5 Quando uma ordem não deve ser cumprida	53
3.6 Direito constitucional de resistência	54
3.7 Erradicação de trabalho escravo, doenças e acidentes de trabalho	57
3.8 Da necessidade de construção diária da sustentabilidade das relações de trabalho	59

3.9	Das atividades penosas	60
3.10	Fatores psicossociais e riscos ambientais no trabalho	64
3.11	Propostas de gerenciamento do meio ambiente do trabalho	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS		71
REFERÊNCIAS		74
ANEXOS		82
I.	Projeto Caminhar	82
II.	Projeto Repensar	102
III.	Projeto Iluminar	122
IV.	Projeto Colaborar	138

INTRODUÇÃO

Compreende-se por meio ambiente do trabalho tudo aquilo que circunda o ser humano em sua atividade laboral. Constitucionalmente garantido pelo Artigo 200, Inciso VIII da Constituição Federal, sua sustentabilidade e equilíbrio ecológico são normatizados pelo Artigo 225 da Constituição Federal, e a sua degradação impõe severa punição conforme estabelecido pela Lei N.º 9.605 de 13 de fevereiro de 1998.

Não obstante tal fato, sua precarização é evidente e as possíveis causas podem estar nos fenômenos que circundam a contemporaneidade, tais como o neoliberalismo enquanto ideologia que propõe ao Estado que se afaste de seus cidadãos e permita que as relações sejam regidas pelo mercado; a globalização enquanto fenômeno que sectariza a humanidade entre globalizados e excluídos; bem como o *novo regionalismo* enquanto modelo de regionalização que acontece a partir da modernidade e rapidez das comunicações e faz com que a prestação de serviços prescindida da pessoalidade e localidade, criando assim um mundo virtual e globalizado que não cria raízes e tampouco concede segurança.

O objetivo geral do presente estudo é refletir sobre esses fenômenos e seus possíveis desdobramentos, inclusive a existência de trabalho escravo contemporâneo. Já o objetivo específico é propor formas de gerenciamento do meio ambiente do trabalho, a exemplo dos Projetos “Caminhar”, “Repensar”, “Iluminar”, “Colaborar” e “Repensar Gestão e Trabalho”, os quais convidam os diversos atores da relação de trabalho a refletirem sobre as principais virtudes humanas e melhoria das relações interpessoais através de um processo de formação contínua, como possível forma de alcance da sustentabilidade das relações de trabalho.

Para tanto, utiliza-se o método lógico-dedutivo e dialético, extraíndo-se das normas vigentes uma análise das questões jurídicas que envolvem a proteção à saúde física e mental dos trabalhadores, abordando ainda no método dialético os efeitos perversos que o processo de globalização produz a exemplo da precarização das relações de trabalho.

O referencial teórico advém das propostas reflexivas do sociólogo Zygmunt Bauman, segundo o qual a *modernidade líquida* porque leve e instável, define a contemporaneidade.

Nesse sentido é que o capítulo primeiro intitulado A FACE OCULTA DOS PROCESSOS DE INTEGRAÇÃO traz uma reflexão sobre o regionalismo que nasce sob a égide da globalização e do processo de comunicação virtual e por isso é denominado “novo regionalismo”, posto que não mais prescinde de proximidade geográfica e tampouco de protocolo legal e burocrático.

Já o capítulo segundo intitulado GLOBALIZAÇÃO: UNIDADE NA DIVERSIDADE. UMA NOVA HIPÓTESE GLOBAL traz uma análise filosófica e sociológica do fenômeno da globalização.

E o capítulo terceiro, por sua vez, intitulado O TRABALHO ESCRAVO NA CONTEMPORANEIDADE E A NECESSIDADE DE CONSTRUÇÃO DIÁRIA DA SUSTENTABILIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, quer ser o ápice de duas realidades totalmente opostas. Primeiro, o trabalho escravo como símbolo máximo da degradação do meio ambiente do trabalho e total desconsideração da dignidade da pessoa humana. E segundo, apresenta-se a possibilidade de construção diária da sustentabilidade das relações de trabalho através da adoção de projetos de gerenciamento do meio ambiente do trabalho.

Reproduzidos na íntegra como Anexos e denominados “Caminhar”, “Repensar”, “Iluminar” e “Colaborar”, os referidos projetos são frutos da comunhão de ideias de gestores, profissionais de saúde e segurança no trabalho, administração, direito e psicologia.

Profissionais esses que se reuniam mensalmente na cidade de Itumbiara, GO durante os anos de 2000 a 2007, e em conjunto com o Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT) realizavam anualmente o Seminário de Direito do Trabalho e Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás, tendo criado posteriormente o Grupo de Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás (GESSUG) para reflexão e formação contínua, os quais obtiveram como resultado concreto, a redução de doenças e acidentes do trabalho na referida região.

Já o Projeto Repensar Gestão e Trabalho é uma síntese dos demais projetos e visa atingir o gestor e o trabalhador. Instituído no ano de 2014 pelo Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, o qual é constituído por mais de setenta instituições, dentre elas o próprio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, capitaneado pelo Ministério Público do Trabalho da 18ª Região, refletiu no ano de 2015 os seguintes temas: “Trabalho Escravo Contemporâneo – uma

abordagem multifocal”; “Fatores Psicossociais de Risco e o Uso e/ou Abuso de Álcool e Outras Drogas”; e por último “Globalização e Terceirização: Sinônimos de Precarização? Uma Abordagem Transdisciplinar”.

Os encontros ocorreram no auditório do Ministério Público do Trabalho da 18ª Região e tiveram como público alvo, gestores, empresários, representantes de entidades sindicais e instituições diversas, além de advogados, alunos do curso de Direito e de técnico de segurança do trabalho, bem como juízes e procuradores do trabalho, além de servidores públicos.

Para o ano de 2016 foi aprovada a edição do IV e V Repensar Gestão e Trabalho o qual terá o Assédio Moral como tema central do IV Encontro e ocorrerá durante Audiência Pública a ser designada e realizada pelo Ministério Público do Trabalho da 18ª Região.

A pronta aceitação dos projetos e a repercussão dos encontros demonstram a seriedade do trabalho apresentado e confirmam a necessidade de se discutir temas de tamanha relevância para o meio ambiente do trabalho. A conscientização, formação e educação são caminhos certos para que se alcance a sustentabilidade das relações de trabalho. Alcançá-la é uma meta difícil, mas certamente possível.

CAPÍTULO I

A FACE OCULTA DOS PROCESSOS DE INTEGRAÇÃO

No cabaré da globalização, o Estado passa por um *strip-tease* e no final do espetáculo é deixado apenas com as necessidades básicas: seu poder de repressão. Com sua base material destruída, sua soberania e independência anuladas, sua classe política apagada, a nação-estado torna-se um mero serviço de segurança para as megaempresas...

Os novos senhores do mundo não têm necessidade de governar diretamente. Os governos nacionais são encarregados da tarefa de administrar os negócios em nome deles (BAUMAN, 1999, p.74).

O regionalismo ou os acordos regionais de integração não são novidade histórica. Almeida e Oliveira (2013) afirmam que alianças e pactos entre países ou Estados vizinhos datam de longos séculos e sempre foram recorrentes na busca de enfrentamentos bélicos e defesa mútua.

Os autores afirmam também que no plano econômico o exemplo mais antigo de uma associação para defesa de interesses corporativos é o da Liga Hanseática (HANSA), que se constituiu numa aliança de mercadores das cidades-estados do mar do Norte e do mar Báltico e que manteve um extenso monopólio sobre o comércio naquela região por um longo período de tempo.

Almeida e Oliveira (2013) declaram ainda que atualmente e de forma crescente, grande parte do comércio internacional ocorre entre blocos comerciais ou são decorrentes de acordos regionais de integração e que tal fato configura a história econômica das últimas décadas.

Prova do alegado é o da União Europeia que teve seu início na década de 1950 com apenas seis membros, atualmente comporta quase trinta países. O regionalismo avança e no que tange a América do Sul, os autores afirmam:

No contexto sul-americano, o Mercosul se destaca como a mais importante tentativa de constituição de um mercado comum entre países em desenvolvimento, num modelo que se pretende tendencialmente similar ao europeu, embora não tenha conseguido ainda alcançar a etapa de uma união aduaneira completa; quaisquer que sejam suas vicissitudes atuais, ele deve constituir a base de um possível espaço econômico integrado na América do Sul, possuindo, inclusive, diversos outros acordos com parceiros distantes (África do Sul, Israel, Índia, entre outros) (ALMEIDA; OLIVEIRA, 2013, p.3).

Sobre as características dos blocos econômicos e comerciais, os autores declaram ainda que eles se constituem para permitir cooperação entre parceiros voluntários para, num segundo momento, estabelecer as bases de um processo de integração.

Nesse sentido, eliminam-se barreiras tarifárias e não alfandegárias recíprocas e definem-se regras de acesso e normas que visam estimular a complementaridade entre suas economias, ainda que tal fato possa se constituir numa possível discriminação de terceiros. Mas, ainda segundo Almeida e Oliveira (2013), um “novo regionalismo” está surgindo, vez que a vizinhança geográfica passou a ser relativa. No que são corroborados por Bauman (1999), o qual afirma que as distâncias já não importam e a ideia de uma “fronteira geográfica” está cada vez mais distante do “mundo real”.

Almeida e Oliveira (2013) entendem ainda que esse “novo regionalismo” nasce em face dos novos intercâmbios globais que passaram a produzir volumes cada vez maiores de serviços que, por sua vez, prescindem totalmente de uma prestação de serviços local ou presencial.

Possibilidade essa que, segundo Bauman (1999), somente acontece em face da mobilidade do capital favorecida pela velocidade da comunicação e informação,

Dentre todos os fatores técnicos da mobilidade, um papel particularmente importante foi desempenhado pelo transporte da informação – o tipo de comunicação que não envolve o movimento de corpos físicos ou só o faz secundária e marginalmente. Desenvolveram-se de forma consistente meios técnicos que também permitiram à informação viajar independente dos seus portadores físicos – e independente também dos objetos sobre os quais informava: meios que libertaram os “significantes” do controle dos “significados” (BAUMAN, 1999, p.21).

Razão pela qual Almeida e Oliveira (2013) concluem pela existência de uma “terceira onda da globalização”. *Terceira onda* essa que, segundo Bauman (1999), tem como característica primordial o “descompromisso” do capital com a “alteridade” local.

É que, de acordo com Bauman (2014), a contemporaneidade registra uma extraterritorialidade e leveza do capital como nunca vista antes. Leveza e extraterritorialidade essas que implicam num total descompromisso com as populações locais, a ponto de chantagear agências políticas e submeterem-nas às suas demandas, já que uma simples ameaça de mudança implica numa possibilidade de desinvestimento (BAUMAN, 2014, p.188).

Bauman (2014) afirma ainda que o capital líquido, porque leve e extraterritorial, se livrou do entulho do maquinário volumoso e das enormes equipes de fábrica, e agora viaja apenas “com a bagagem de mão – pasta, computador portátil e telefone celular”.

De acordo com o autor, “o novo atributo da volatilidade fez de todo compromisso, especialmente do compromisso estável, algo ao mesmo tempo redundante e pouco inteligente: seu estabelecimento paralisaria o movimento e fugiria da desejada competitividade, reduzindo a priori as opções que poderiam levar ao aumento da produtividade” (BAUMAN, 2014, p.189).

Bauman (1999) afirma ainda que essa volatilidade é muito similar à liberdade que os *antigos proprietários ausentes* gozavam em relação à negligência para com as necessidades das populações que os alimentavam. Não obstante, conclui que a liberdade de preocupações e responsabilidade adquirida pelo “capital móvel” no final do século XX, é infinitamente superior aos proprietários ausentes de outrora.

Isso, porquanto, como antes não se podia trocar uma propriedade fundiária pela outra, as pessoas precisavam necessariamente se conhecer e reconhecer, dessa forma o relacionamento estabelecido era obrigatório e dele o encontro da alteridade, da qual nascia a possibilidade de se reduzir as diferenças através do uso da força ou acolhendo-se o desafio da comunicação, cujo empenho era constantemente renovado (BAUMAN, 1999, p.17).

Fato esse não verificado com o “capital móvel”, o qual sempre visa locais mais pacíficos se o compromisso com a “alteridade” exigir uma aplicação dispendiosa da força ou negociações cansativas. Já que “não há necessidade de se comprometer se basta evitar” (BAUMAN, 1999, p.18).

E conclui dizendo que essa habilidade em “desaparecer” ou a estratégia do desvio e da prontidão e capacidade de fuga, se necessária for, é o núcleo de uma nova política de desengajamento e descomprometimento, sinais de saber e sucesso gerenciais (BAUMAN, 2014, p.189).

1.1 – Neoliberalismo e Estado Mínimo

Segundo Soares (2001, p.173), a tendência de dissolução da soberania do Estado nacional em favor de instituições supranacionais é irreversível. De acordo com o autor, a nova ordem internacional e a globalização econômica entronizaram

um modelo de Estado mínimo, neoliberal, onde se transfere para a sociedade civil os ônus das prestações do Estado.

Para Dallegrave Neto (2002), o ideal neoliberal foi imposto a partir da decadência do *Welfare State* (Estado do Bem-Estar), aquele que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos. Ainda de acordo com o autor, essa decadência ocorreu em face do endividamento interno e externo das nações e da alta inflação dos países em desenvolvimento.

A solução encontrada, portanto, foi impor um novo modelo estatal, no qual se garantisse a presença mínima do Estado, uma lei de mercado que sobrepusesse à lei do Estado, a submissão do social ao econômico e a garantia do ataque ao sindicalismo de combate. Pois, como diria Bauman, “Um governo dedicado ao bem-estar de seus cidadãos tem pouca escolha além de implorar e adular, e não pode forçar o capital a vir e, uma vez dentro, a construir arranha-céus para seus escritórios em vez de ficar em quartos de hotel alugados por dia” (BAUMAN, 2014, p.188).

Nasceu assim o Estado Neoliberal, o qual teve como primeiros governantes Margareth Thatcher (1979) e Ronaldo Reagan (1980), e recebeu adesão maciça das demais nações após a queda do Muro de Berlim (1989), sendo que a adesão do Brasil e demais países da América Latina ocorreu em 1989.

À época, totalmente endividados, os países da América Latina buscaram socorro junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI) e ao Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), os quais condicionaram empréstimos a medidas neoliberais, tais como: privatização, queda de barreiras alfandegárias, livre circulação de bens, serviços e trabalhadores, facilitação de capital especulativo internacional; bem como desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, dando-se início, então, à denominada flexibilização do Direito do Trabalho.

Dessa forma, de acordo com Dallegrave Neto (2002), o Neoliberalismo marcou a sociedade pós-moderna com três características: macroeconomia, assim entendida como a financeirização e mundialização do capital; globalização da mídia, do consumo e da mão de obra; e a perda da soberania nacional em face da hegemonia dos blocos regionais.

Segundo Bauman (2014),

[...] na prática, isso significa baixos impostos, menos regras e, acima de tudo, um “mercado de trabalho flexível”. Em termos mais gerais, significa uma população dócil, incapaz ou não desejosa de oferecer resistência organizada a qualquer decisão que o capital venha a tomar. Paradoxalmente, os governos podem ter a esperança de manter o capital em seu lugar apenas se o convencerem de que ele está livre para ir embora – com ou sem aviso prévio (BAUMAN, 2014, p.189).

E afirma ainda que,

no mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro. Empregos seguros em empresas seguras parecem parte da nostalgia dos avós; nem há muitas habilidades e experiências que, uma vez adquiridas, garantam que o emprego será oferecido, será durável. Ninguém pode razoavelmente supor que está garantido contra a nova rodada de “redução de tamanho”, “agilização”, e “racionalização”, contra mudanças erráticas da demanda do mercado e pressões caprichosas, mas irresistíveis de “competitividade”, “produtividade” e “eficácia”. “Flexibilidade” é a palavra do dia (BAUMAN, 2014, p.202).

E se flexibilidade é a palavra do dia, todos têm que estar aptos a tudo, sobretudo a perder, mudar, negociar, deixar de ser aquilo que é e deixar de acreditar naquilo que sempre acreditou.

Isso porquanto segundo Bauman (2014), “a velocidade do movimento e o acesso a meios mais rápidos de mobilidade chegaram aos tempos modernos à posição de principal ferramenta do poder e da dominação”. Já que “Mover-se leve, e não mais aferrar-se a coisas vistas como atraentes por sua confiabilidade e solidez – isto é, por seu peso, substancialidade e capacidade de resistência – é hoje recurso de poder”. Pois, “é a velocidade atordoante da circulação, da reciclagem, do envelhecimento, do entulho e da substituição que traz lucro hoje – não a durabilidade e confiabilidade do produto” (BAUMAN, 2014, p.22).

É o que o autor denomina “modernidade líquida”. Para Bauman (2014), ser moderno hoje em dia significa ser incapaz de parar e ficar parado. Inquietude essa que se traduz em compulsão, sobretudo pelo consumismo.

Comprar não apenas comida, sapato, automóveis e mobiliário, mas também e principalmente, habilidades necessárias ao próprio sustento, aquelas que permitem a venda da própria imagem para fins de adquirir novos amigos, amores e outros recursos mais. Ou seja, segundo o autor, “a lista de compras não tem fim. Porém por mais longa que seja a lista, a opção de não ir às compras não figura nela. E a competência mais necessária em nosso mundo de fins ostensivamente infinitos é a de quem vai às compras hábil e infatigavelmente” (BAUMAN, 2014, p. 96).

É o que se denomina consumismo. Nesse sentido, Bauman (2014, p.97) afirma que “A história do consumismo é a história da quebra e descarte de sucessivos obstáculos ‘sólidos’ que limitam o voo livre da fantasia e reduzem o ‘princípio do prazer’ ao tamanho ditado pelo ‘princípio da realidade’”.

A “necessidade” considerada pelos economistas do século XIX como a própria epítome da “solidez” – inflexível, permanentemente circunscrita e finita – foi descartada e substituída durante algum tempo pelo desejo, que era muito mais “fluído” e expansível que a necessidade por causa de suas relações meio ilícitas com sonhos plásticos e volúveis sobre a autenticidade de um “eu íntimo” à espera da expressão.

“Agora é a vez de descartar o desejo”. É o que afirma o autor. Pois, segundo ele, “O “querer” é o substituto tão necessário; ele completa a libertação do princípio do prazer, limpando e dispondo dos últimos resíduos dos impedimentos do “princípio de realidade”: a substância naturalmente gasosa foi finalmente liberada do contêiner” (BAUMAN, 2014, p.97-8).

E nessa “corrida contra o tempo”, o autor afirma ainda que “ser saudável” implica em “ser empregável”. E “se a saúde diz respeito a “seguir normas”, a aptidão diz respeito a quebrar todas as normas e superar todos os padrões”. Pois, “a busca da aptidão é um estado de autoexame minucioso, autorrecriação e autodepreciação permanentes, e assim também de ansiedade contínua” (BAUMAN, 2014, p.100-1).

Ou seja, a velocidade é infinita e a aflição é constante. E como para viver esse novo estilo de vida é preciso quebrar paradigmas, valores, princípios e tradições. Quebram-se também contratos, sobretudo, o contrato matrimonial. O qual, inserto na “modernidade líquida”, tem como principal objetivo a garantia da “satisfação mútua” que, quando não alcançada, e dificilmente assim o será, espalhará ao seu redor muita tristeza, agonia e sofrimento, num volume cada vez mais crescente de vidas partidas e laços desfeitos, sem amor e sem perspectivas.

É que, segundo o autor, quando esses laços são desfeitos entre ricos e poderosos, os divórcios e pensões para as crianças ajudam a aliviar a insegurança advinda das parcerias desfeitas, mas quando assim ocorre com os pobres e destituídos, nada mais permanece.

E é nessa órbita de reflexão que o autor conclui,

Observar a miséria humana com equanimidade, aplacando a dor da consciência com o encantamento ritual do credo “não há alternativa”, implica cumplicidade. Quem quer que, por ação ou omissão, participe do acobertamento ou, pior ainda, da negação da natureza alterável e contingente, humana e não inevitável da ordem social, notadamente do tipo de ordem responsável pela infelicidade, é culpado de imoralidade – de recusar ajuda a uma pessoa em perigo (BAUMAN, 2014, p.266-7).

1.2 – Soberania Nacional e Estado Constitucional Cooperativo

Para Soares, o século atual estaria assistindo a uma terceira revolução tecnológica representada pela economia de mercado a qual exige uma nova conceituação de soberania estatal (SOARES, 2001, p.172).

Segundo Bauman (1999), a velocidade da comunicação / informação augura uma liberdade sem precedentes face aos obstáculos físicos e a uma capacidade inaudita de se mover e agir à distância. Essa velocidade teria criado uma nova elite, a elite da mobilidade, e assim, graças à nova “incorporeidade” do poder na forma, sobretudo financeira, os detentores do poder tornaram-se realmente extraterritoriais, ainda que corporeamente estejam “no lugar”.

De acordo com o autor, a experiência da não territorialidade do poder vivida por essa nova elite – a combinação extraordinária e assustadora do etéreo com a onipotência, do não físico com um poder conformador da realidade, criou uma “nova liberdade” corporificada no “ciberespaço” eletronicamente sustentado e com ela um novo poder, o poder de baixar vereditos investidos com segurança no ciberespaço.

Ressalta ainda que os corpos dos poderosos não precisam ser corpos poderosos nem precisam se armar de pesadas armas materiais; mais do que isso, ao contrário de Anteu, o qual segundo Marins,

na mitologia grega e na mitologia berbere, era filho de Posídon ou Poseidon, deus do mar, conhecido como Netuno na mitologia romana e Gaia, a mãe da terra na mitologia; era extremamente forte quando estava em contato com o chão, já que era filho da deusa da terra (Gaia). Desafiava todos os seus possíveis rivais para combates corpo a corpo que terminavam invariavelmente com a morte do seu adversário. Um dos seus objetivos era utilizar os esqueletos dos viajantes que matava para edificar um templo em honra do deus seu pai (Posídon). No entanto, ele ficava extremamente fraco se perdesse o contato com a terra. Hércules descobriu a sua fraqueza. Ele entendeu que nunca conseguiria vencer Anteu atirando-o contra o chão. Hércules conseguiu vencê-lo levantando-o do chão, mantendo-o suspenso até à morte (MARINS, 2014, p.1).

Não precisam de nenhuma ligação com seu ambiente terrestre para afirmar, fundar ou manifestar o seu poder. O que eles precisam é isolar-se da localidade,

agora despojada de significado social, transplantada para o ciberespaço, e assim reduzida a terreno meramente “físico”. Precisam também da *segurança desse isolamento* – uma condição de “não vizinhança”, de imunidade face à interferências locais, um isolamento garantido, invulnerável, traduzido como “segurança” das pessoas, de seus lares e *playgrounds*. E conclui dizendo que “A desterritorialização do poder anda de mãos dadas, portanto, com a estruturação cada vez mais estrita do território” (BAUMAN, 1999, p.27).

É que as elites cibernéticas “*escolheram* o isolamento e pagam por ele prodigamente e de *boa vontade*”, razão pela qual “o resto da população se vê afastado e *forçado* a pagar o pesado preço cultural, psicológico e político do seu novo isolamento”. *Resto* esse que despojado de poder e usurpado de seus direitos se vê obrigado a responder com “ações agressivas próprias”, tentando “instalar nas fronteiras de seus guetos seus próprios avisos de ‘não ultrapasse’” (BAUMAN, 1999, p.29).

Ou seja, foram polarizados e criados dois únicos padrões. E a diferença entre os dois padrões é aquela decorrente entre a dignidade e a humilhação, a condição humana e sua perda. Já que algumas das consequências naturais dessa polarização foram “a nova fragmentação do espaço da cidade, o encolhimento e desaparecimento do espaço público, a desintegração da comunidade urbana, a separação e a segregação – e, acima de tudo, a extraterritorialidade da nova elite e a territorialidade forçada do resto”. E conclui, “se a nova extraterritorialidade da elite parece uma liberdade intoxicante, a territorialidade do resto parece cada vez menos com uma base doméstica e cada vez mais com uma prisão – tanto mais humilhante pela intrometida visão da liberdade de movimento dos outros” (BAUMAN, 1999, p.31).

Privação essa que não se limita à territorialidade ou visão de liberdade de movimento dos outros, mas também e, principalmente, da privação dos espaços públicos. É que, segundo o autor, os espaços públicos também seguiram as elites, soltando-se de suas âncoras locais. Os poucos ainda existentes, como os *shoppings*, são construídos para as pessoas circularem e divertirem-se, sem parar, sem conversar, sem “analisar e discutir alguma coisa além dos objetos em exposição”. E conclui, “um território despojado de espaço público dá pouca chance para que as normas sejam debatidas, para que os valores sejam confrontados e negociados”. Pois, “não há espaço para os “líderes de opinião locais”; não há

espaço para a “opinião local” enquanto tal” (BAUMAN, 1999, p.33). Definindo finalmente,

Os originais extraterritoriais entram na vida localmente confinada apenas como caricaturas; talvez como mutantes e monstros. No caminho, expropriam os poderes éticos dos habitantes locais, despojando-os de todos os meios para limitar o dano (BAUMAN, 1999, p.33).

E é esse um dos motivos pelos quais Soares afirma que a nova conceituação de soberania estatal está condicionada aos novos parâmetros da ordem internacional, a qual abrange desde as normas supranacionais das organizações integracionistas e comunitárias até a *lex mercatoria* dos interesses das multinacionais (SOARES 2001, p.172). Pois, segundo o autor:

A soberania estatal vê-se enfraquecida e subvertida. A diluição decorre tanto da delegação de competências para as instituições supranacionais visando ao Estado-comunidade quanto para as corporações multinacionais economicamente poderosas, que se envolvem no exercício do poder, sem legitimidade e não se submetendo às responsabilidades usuais dos órgãos do Estado (SOARES, 2001, p.175).

Para o autor é necessário definir uma concepção de Estado que seja recepcionado pelo constitucionalismo global, onde os direitos fundamentais da pessoa humana não sejam desdenhados ou relegados, pelo que sugere o uso da Engenharia Constitucional, a qual estaria comprovada por constituir-se em setor prático da Teoria da Constituição, onde teoria e prática se harmonizam e se complementam (SOARES, 2001, p.175). Pois, segundo o autor,

No plano da engenharia constitucional, há necessidade de reformar-se o Estado, com a democratização das forças políticas, através de mecanismos eleitorais incisivos e transparentes, e dos meios de produção, mediante a criação de instrumentos constitucionais que possibilitem a distribuição de renda. Deve-se ainda, evitar a recepção de institutos jurídicos inadequados à realidade social de cada Estado e viabilizar a incorporação de institutos que contribuam para a efetivação da cidadania plena e coletiva a todos os segmentos sociais, como pressuposto para a verdadeira integração mundial (SOARES, 2001, p.183).

O referido autor defende a ideia de que a reengenharia do Estado democrático de direito deve nortear-se pelo princípio da subsidiariedade, já que a sociedade civil precisa ser necessariamente conscientizada de forma que possa acompanhar e participar das tarefas de interesse geral, o qual diz que a ideia mestra da nova cidadania, na perspectiva do Estado democrático de direito no constitucionalismo global,

consiste na participação de todos os segmentos sociais no processo de desenvolvimento e promoção social, abrangendo a distribuição de bens materiais e imateriais indispensáveis à existência socialmente digna, a proteção dos interesses difusos e individuais, o controle do poder político, a administração da coisa pública e a proteção dos interesses transnacionais (COMPARATO, 1992, p.48 *apud* BARACHO, 1996, p.184).

O certo é que a soberania estatal na forma comumente conhecida há muito se foi, eis que as fronteiras se tornaram elásticas pelos efeitos da *modernidade líquida* e rapidez das comunicações advindas em face das necessidades da globalização econômica, sobretudo no que pertine a troca de bens e serviços.

Não obstante, o Estado Democrático de Direito é uma conquista. E como tal jamais poderá ser desprezado, sob pena de convalidar-se a dissolução política, social e econômica de um povo. Assim é que em contraposição ao Estado Mínimo com suposta perda de Soberania Nacional, propõe-se o Estado Constitucional Cooperativo, o qual assume uma perspectiva transnacional.

Para Silva, o fenômeno que levou à necessidade da criação do Estado de Direito nos séculos XVIII e XIX é o mesmo que conduz a criação do Estado Constitucional dos séculos XX e XXI e que, por sua vez, será o mesmo que almeja a criação do Estado Constitucional Cooperativo, isto é, “a necessidade de estabelecimento de diretrizes para guiar as relações dos indivíduos organizados em sociedades” (SILVA, 2005, p.1). E conclui,

Da mesma forma que se lutou, no seio da Revolução Francesa, pelos direitos de liberdade, igualdade e fraternidade, em busca de melhores condições de vida para os indivíduos organizados em comunidades, hoje ainda a pauta política mundial encontra-se no dilema: como libertar os indivíduos de prisões políticas, econômicas e culturais, garantindo-lhes a dignidade humana, sem o uso da força e do imperialismo cultural? (SILVA, 2005, p.1).

Segundo a autora, o estudo do futuro do Estado Constitucional a partir da proposta do Estado Constitucional Cooperativo defendido por Peter Habermas é um germe de reflexão para a possibilidade de inserção do Direito Constitucional Brasileiro no Direito Constitucional Latino-Americano ou Interamericano, já que existem autores que afirmam que o mundo caminha em direção ao Estado Universal, o que se confirmaria ante a existência de um encaminhado processo de reconhecimento de uma Constituição Europeia (SILVA, 2005, p.2; 5). E conclui,

Numa tentativa sintetizadora de suas idéias acerca do modelo de Estado Constitucional Cooperativo, Habermas apresenta a imagem do Estado Constitucional contemporâneo como aquela da comunidade universal dos

Estados Constitucionais, ou seja, um contexto em que os Estados Constitucionais não existem mais para si mesmos, mas, sim, como referências para os outros Estados Constitucionais membros de uma comunidade (SILVA, 2005, p.7).

Não obstante, Bauman alerta,

não há mais uma localidade com arrogância bastante para falar em nome da humanidade como um todo ou para ser ouvida e obedecida pela humanidade ao se pronunciar. Nem há uma questão única que possa captar e teleguiar a totalidade dos assuntos mundiais e impor a concordância global (BAUMAN, 1999, p.66).

Segundo o autor, o significado mais profundo transmitido pela ideia da globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais. Não existe um centro, painel de controle, comissão diretora ou gabinete administrativo. Para o autor, a globalização é a “nova desordem mundial”.

No que tange à Soberania dos Estados em face desse fenômeno, o autor afirma que inexiste possibilidade de autossuficiência militar, econômica e tampouco cultural. Afirma ainda que inexiste perspectiva viável sequer de autossustentação. Isso, porquanto, para preservar sua capacidade de policiamento da lei e da ordem, os Estados tiveram que construir alianças e entregar “pedaços” cada vez maiores de sua soberania (BAUMAN, 1999, p.72).

Para o autor, a “globalização” implica numa “extensão totalitária” de sua lógica a todos os aspectos da vida e os Estados não têm recursos e tampouco liberdade de manobra suficiente para suportar a pressão pela simples razão de que “bastam alguns minutos para que empresas e até Estados entrem em colapso”. E por isso afirma:

No cabaré da globalização, o Estado passa por um *strip-tease* e no final do espetáculo é deixado apenas com as necessidades básicas: seu poder de repressão. Com sua base material destruída, sua soberania e independência anuladas, sua classe política apagada, a nação-estado torna-se um mero serviço de segurança para as megaempresas...

Os novos senhores do mundo não têm necessidade de governar diretamente. Os governos nacionais são encarregados da tarefa de administrar os negócios em nome deles (BAUMAN, 1999, p.74).

1.3 – Processos de Integração e a Livre Circulação de Trabalhadores

De acordo com Maria Cristina Mattioli, *Master of Laws* da Harvard Law School (LL.M’94) e professora visitante da Universidad de Murcia, Espanha, autora do artigo

“Circulação de trabalhadores no MERCOSUL”, a livre circulação de trabalhadores é um direito fundamentado no princípio da não-discriminação que deveria culminar na igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores que desempenham suas atividades no âmbito de um Mercado Comum suprimindo-se, de consequência, toda e qualquer discriminação existente entre os trabalhadores estrangeiros face aos nacionais e, portanto, tornando-se segundo Babace (2004), um elemento essencial para qualquer processo de integração.

Por isso, na opinião de Mattioli, o Mercado Comum necessita de um *mercado comum de trabalho* para preencher requisitos básicos, tais como: favorecimento da liberdade de acesso de trabalhadores de um Estado-Membro aos postos de trabalho em outros Estados-Membros, garantir tratamento paritário em relação ao trabalhador dispensado tanto quanto aos trabalhadores do lugar onde o serviço tenha sido prestado, manutenção de uma disciplina previdenciária durante e após a cessação do trabalho. Mas, infelizmente, segundo Mattioli, entre as normas que instituíram o MERCOSUL não ficou bem explícita a questão da livre circulação de trabalhadores entre os Estados-Membros.

1.4 – Mercado Comum Europeu

Esta falta de regulamentação, porém, não aconteceu no Mercado Comum Europeu, pois esse, através dos artigos 39 a 42, do Tratado da Comunidade Econômica Europeia já previa que:

Artigo 39.

1. A livre circulação dos trabalhadores fica assegurada na Comunidade.
2. A livre circulação dos trabalhadores implica a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, entre os trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho.
3. A livre circulação dos trabalhadores compreende, sem prejuízo das limitações justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública, o direito de:
 - a) Responder a ofertas de emprego efectivamente feitas;
 - b) Deslocar-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-Membros;
 - c) Residir num dos Estados-Membros a fim de nele exercer uma actividade laboral, em conformidade com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem o emprego dos trabalhadores nacionais;
 - d) Permanecer no território de um Estado-Membro depois de nele ter exercido uma actividade laboral, nas condições que serão objecto de regulamentos de execução a estabelecer pela Comissão.
4. O disposto no presente artigo não é aplicável aos empregos na administração pública.

Artigo 40.

O Conselho, deliberando de acordo com o procedimento previsto no artigo 251 e após consulta do Comité Económico e Social, tomará, por meio de directivas ou de regulamentos, as medidas necessárias à realização da livre circulação dos trabalhadores, tal como se encontra definida no artigo anterior, designadamente: a) Assegurando uma colaboração estreita entre os serviços nacionais de emprego; b) Eliminando, tanto por procedimentos e práticas administrativas, como os prazos de acesso aos empregos disponíveis, decorrentes, quer da legislação nacional, quer de acordos anteriormente concluídos entre os Estados-Membros, cuja manutenção constitua obstáculo à liberalização dos movimentos dos trabalhadores; c) Eliminando todos os prazos e outras restrições previstas, quer na legislação nacional quer em acordos anteriormente concluídos entre os Estados-Membros, que imponham aos trabalhadores dos outros Estados-Membros condições diferentes das que se aplicam aos trabalhadores nacionais quanto à livre escolha de um emprego; d) Criando mecanismos adequados a pôr em contacto as ofertas e pedidos de emprego e a facilitar o seu equilíbrio em condições tais que excluam riscos graves para o nível de vida e de emprego nas diversas regiões e indústrias.

Artigo 41.

Os Estados-Membros devem fomentar, no âmbito de um programa comum, o intercâmbio de jovens trabalhadores.

Artigo 42.

O Conselho, deliberando nos termos do artigo 251 tomará, no domínio da segurança social, as medidas necessárias ao estabelecimento da livre circulação dos trabalhadores, instituindo, designadamente, um sistema que assegure aos trabalhadores migrantes e às pessoas que deles dependam: a) A totalização de todos os períodos tomados em consideração pelas diversas legislações nacionais, tanto para fins de aquisição e manutenção do direito às prestações, como para o cálculo destas; b) O pagamento das prestações aos residentes nos territórios dos Estados-Membros.

O Conselho delibera por unanimidade em todo o processo previsto no artigo 251 (TRATADO..., 2002).

Estes dispositivos que não se aplicam aos trabalhadores da administração pública demonstram que a questão protetiva das relações laborais com garantia da livre circulação de trabalhadores entre os Estados-Membros do Mercado Comum Europeu, já era uma preocupação efetiva e foi tratada de forma responsável entre os seus mais diversos membros desde o início.

Pois, o que se vê no enunciado é que o art. 40 assegurou uma colaboração estreita entre os serviços nacionais de emprego e garantiu a eliminação de todos os prazos e outras restrições previstas, quer na legislação nacional quer em acordos anteriormente concluídos entre os Estados-Membros que impusessem aos trabalhadores dos outros Estados-Membros condições diferentes das que se aplicavam aos trabalhadores nacionais quanto à livre escolha de um emprego.

Foram criados também mecanismos adequados para intermediar a demanda de ofertas de emprego e trabalhadores desempregados, facilitar o equilíbrio de

condições que excluíssem riscos graves para o nível de vida e de emprego nas diversas regiões e indústrias. Já o art. 41 fomentou um programa comum visando o intercâmbio de jovens trabalhadores.

O art. 42 procurou proteger os trabalhadores e seus dependentes estabelecendo um sistema que lhes assegurasse a totalização na contagem de todos os períodos trabalhados, levando-se em consideração as diversas legislações previdenciárias nacionais, tanto para fins de aquisição e manutenção do direito às prestações, como para o cálculo destas, além do pagamento das prestações aos residentes nos territórios dos Estados-Membros.

Na sequência, o Tratado que instituiu a Comunidade Europeia previu também em seus artigos 136 e 137 o apoio da Comunidade aos Estados-Membros no que tange a: melhoria do ambiente do trabalho a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores; condições de trabalho; segurança social e proteção social dos trabalhadores; proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho; informação e consulta dos trabalhadores, representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a co-gestão; condições de emprego dos nacionais em países terceiros que residissem legalmente no território da Comunidade; integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho; igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho; luta contra a exclusão social, e modernização dos sistemas de proteção social (TRATADO..., 2002).

Tais regulamentações levam a concluir que a questão relativa à proteção das relações sócio-laborais e a livre e responsável circulação de trabalhadores entre os Estados-Membros do Mercado Comum Europeu já era uma preocupação efetiva e foi tratada por seus diversos membros com responsabilidade e seriedade desde o início. Conclusão essa que não se tem quando se analisa o Tratado de Assunção que criou o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) (TRATADO..., 1991).

Sobre esse aspecto, Villatore e Gomes (2008, p.155) relatam que o Tratado de Assunção, quando da efetivação do MERCOSUL, não se preocupou com a questão do livre trânsito de trabalhadores entre seus Estados-Membros, nem com a proteção que deveria ser dada a eles. Para estes autores, dos dez subgrupos de trabalho previstos no art. 13, do Tratado de Assunção, nenhum se ateu a tratativa das relações sócio-laborais.

1.5 – Mercado Comum do Sul

Criado através do Tratado de Assunção, em 26 de março de 1991, para ser o mais importante processo já ajustado de integração econômica entre a República Argentina, República Federativa do Brasil, República do Paraguai e República Oriental do Uruguai, o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), além dos quatro primeiros países-membros passou a ser integrado também por Estados Associados, tais como, Bolívia (em processo de adesão ao MERCOSUL), o Chile (desde 1996), o Peru (desde 2003), a Colômbia e o Equador (desde 2004). Guiana e Suriname tornaram-se Estados Associados em 2013.

O MERCOSUL tem como propósito maior dos Estados-Membros que o compõem, o aceleração dos processos de desenvolvimento econômico com justiça social, como resposta aos reiterados reclames decorrente dos descuidos das demandas sociais, conforme citado por Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Ministra do Tribunal Superior do Trabalho e Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho, em seu artigo “Aplicabilidade da Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL nos Estados-Partes”, a Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL somente foi constituída na oportunidade da 14ª Reunião de Cúpula do MERCOSUL realizada em Julho de 1998, qual seja, sete anos após a criação do próprio Mercado Comum do Sul (GODOY, 1998).

Não obstante e apesar de ter previsto *direitos individuais e coletivos* (relações trabalhistas), *outros direitos* (obrigações estatais) e *regras de aplicação e seguimento* (vigência do instrumento) estabelecendo princípios básicos e inerentes à dignidade da pessoa humana, tais como: não-discriminação (art. 1º), promoção da igualdade de tratamento para pessoas portadoras de necessidades especiais (art. 2º) e entre homens e mulheres (art. 3º), garantia de proteção aos trabalhadores migrantes e fronteiriços (art. 4º), eliminação do trabalho forçado (art.5º), proteção ao trabalho de menores (art. 6º), liberdade sindical (art. 9º) e diálogo social (art. 13), dentre outros, a Declaração por si só, apesar de representar um avanço no que tange à proteção sócio-laboral e à livre circulação de trabalhadores no MERCOSUL, não é suficiente (TRATADO..., 1991).

Isso, porquanto de acordo com o art. 20 da referida Declaração a efetivação dos direitos e princípios nela inseridos previa a necessidade da criação de uma Comissão, o que somente ocorreu em 1999 (MERCOSUL/GMC/RES nº 15/99), e de

seu respectivo Regimento Interno que ocorreu em 2000 (MERCOSUL/GMC/RES nº 85/00), totalizando assim nove anos decorrentes de sua criação, que também não foram suficientes.

Sobre o quadro descrito, Villatore e Gomes afirmam:

A livre circulação de trabalhadores no Mercosul depende de ações mais efetivas para existir entre os Estados Partes, com cuidados não somente com o empregado, sua qualificação, seus direitos trabalhistas, sua integridade e intimidade protegidas, mas também com relação ao seu futuro, através de atendimento de suas necessidades vitais básicas, incluindo o seu direito previdenciário e, por último, com a proteção e os direitos referentes à sua família (VILLATORE; GOMES, 2008, p.157).

E a Ministra Peduzzi conclui:

[...] a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul, embora de inegável importância para a construção de um processo de integração regional com vistas à garantia da efetiva justiça social, ainda terá pela frente um longo caminho de consolidação. Seja pela ação política, seja pelo reconhecimento e eficácia jurídica no âmbito dos Estados-Partes, variadas negociações e acordos deverão ser entabulados até que, de forma plena, seus termos sejam revestidos da cogência própria do Direito (PEDUZZI, 2005, p.9).

1.6 – A ausência de regulamentação da livre circulação de trabalhadores no MERCOSUL e o trabalhador estrangeiro encontrado em condições análogas a trabalho escravo no Brasil

Segundo Nidecker, a indústria têxtil brasileira é o setor que mais expõe imigrantes à exploração. De acordo com a autora:

No dia em que o Brasil comemora 125 anos da abolição da escravatura, especialistas ouvidos pela BBC Brasil afirmam que no cenário atual do combate ao trabalho escravo no país, a situação que desponta como a mais preocupante é a dos estrangeiros que chegam ao Brasil em busca de um eldorado de oportunidades (NIDECKER, 2013, p.1).

Nidecker (2013) também afirma que a expansão econômica verificada na última década e culminada com a crescente demanda por mão de obra no país teve como consequência a exposição de imigrantes de várias nacionalidades a condições de trabalho análogas às de trabalho escravo, cujas características são: servidão por dívida, jornadas exaustivas, trabalho forçado e condições de trabalho degradantes.

Segundo afirmativa feita por Renato Bignami, coordenador do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo da Superintendência Regional do Trabalho e

Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em São Paulo, o número de estrangeiros resgatados no Estado vem aumentando. Bignami também afirma que desde o ano de 2010, quando foram iniciadas as operações de combate ao trabalho escravo, voltadas exclusivamente para estrangeiros, 128 bolivianos e um peruano foram resgatados no Estado de São Paulo. Este Estado é o que concentra o maior contingente de trabalhadores estrangeiros do país. Estes trabalhadores foram encontrados em oficinas de costura ilegais, terceirizadas por confecções contratadas por marcas conhecidas.

Bignami também declarou à repórter da BBC Brasil que deve haver 300 mil bolivianos, 70 mil paraguaios e 45 mil peruanos vivendo na Região Metropolitana de São Paulo, e que a maioria está sujeita a condições de trabalho análogas à de escravo (NIDECKER, 2013).

O fato é verídico e tem se tornado recorrente. As causas são múltiplas e além das já citadas poder-se-ia acrescentar o reduzido quadro de auditores fiscais em todo o país, a precarização das relações de trabalho em face da *globalização, neoliberalismo e consequente dumping social*, a imigração irregular desses trabalhadores e a consequente exposição a agentes agressores.

Sobre esse aspecto, Bauman (2014) afirma que a *modernidade líquida* na qual implica num capital líquido, leve, extraterritorial e fugaz, concerne também numa vida de trabalho saturada de incertezas. Para o autor, o “emprego seguro” vinculado ao “contrato por longo prazo” foi inteiramente substituído por ocupações bizarras vinculadas a contratos de curto prazo ou sem contratos e na maioria das vezes sem qualquer cobertura previdenciária.

De acordo com o autor, a incerteza do presente é uma poderosa força individualizadora que divide em vez de unir, afastando cada vez mais a possibilidade da união em face de um “interesse comum”, já que os medos, ansiedades e angústias contemporâneas são feitos para serem sofridos em solidão. Quebraram-se os fundamentos das solidariedades passadas (BAUMAN, 2014, p.185).

É que a utilização do trabalho se tornou de curto prazo e precária, despida de perspectiva e garantida, é episódica. A lealdade e o compromisso mútuo não se enraízam, não há estímulo para um interesse agudo, sério e crítico por conhecer os empreendimentos comuns e os arranjos a eles relacionados. Tudo é transitório (BAUMAN, 2014, p.187).

Não obstante tal fato, um em específico parece ser o maior responsável pela ocorrência do fenômeno acima descrito, qual seja, a dificuldade em se garantir a regulamentação de princípios e direitos já previstos na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL por parte de seus Estados-Membros com vistas a garantir a livre circulação de trabalhadores e a proteção das relações sócio laborais.

Visando suprir essa lacuna legislativa, os Ministros do Trabalho dos países integrantes do bloco (Brasil, Argentina, Paraguai, Uruguai e Venezuela) assinaram uma declaração contra o tráfico de pessoas e o trabalho escravo e finalizaram uma proposta de declaração sócio-laboral que será submetida à apreciação dos chefes de Estado do MERCOSUL.

De acordo com o Diário Maranhão Hoje (2015), no documento os ministros se comprometeram a impulsionar políticas regionais em matéria de prevenção, combate e reinserção das vítimas no mercado de trabalho. Também foram abordados temas como migração de trabalhadores, direitos trabalhistas, trabalho decente e igualdade de oportunidades, independentemente de raça, gênero ou deficiência. Os ministros aprovaram também a criação de um Plano Estratégico MERCOSUL de Emprego e Trabalho Decente. O Diário especifica ainda que segundo o Ministro do Trabalho do Brasil, Manoel Dias, a aprovação do documento facilitará a circulação de trabalhadores no MERCOSUL e conclui:

A livre circulação é fundamental, porque os trabalhadores não podem sofrer qualquer restrição na sua locomoção entre os países que constituem o Mercosul. Além disso, alguns avanços estendem a todos trabalhadores do Mercosul benefícios trabalhistas e previdenciários (DIÁRIO MARANHÃO HOJE, 2015, line 955).

O Diário conclui relatando que as propostas serão encaminhadas aos chefes de Estado de todos os países membros do bloco, a fim de serem assinadas em encontro previsto para o dia 17 de julho do corrente ano, qual seja, 2015.

Por tudo isso se vê que um *novo regionalismo* surgiu e ele somente é *novo* porque não prescinde de condições formais para sua existência, já que acontece naturalmente e é decorrente da rapidez e modernidade das comunicações.

Ocorre que esse *novo* vem permeado de *coisas antigas*, a exemplo de situações que podem também naturalmente degradar as relações humanas e mais fortemente as relações de trabalho, posto que intrinsecamente ligadas ao desenvolvimento econômico, a exemplo do trabalho escravo contemporâneo.

Dessa forma é que se torna necessário a conscientização a respeito do fenômeno do neoliberalismo lutando contra todas as suas formas de manifestação, notadamente aquela em que o cidadão se vê desamparado da proteção do Estado e o trabalhador se vê destituído do amparo legal e sindical, fazendo valer as normas existentes e buscando regulamentar as relações de trabalho advindas em face da integração regional, mormente no que tange a livre circulação de trabalhadores.

Portanto, considerando que são três os fenômenos sugeridos como possíveis causa de degradação das relações de trabalho e tendo em vista que o novo regionalismo e neoliberalismo foram enfaticamente refletidos no presente capítulo, sugere-se agora uma maior reflexão sobre o fenômeno da globalização no capítulo subsequente.

CAPÍTULO II

GLOBALIZAÇÃO: UNIDADE NA DIVERSIDADE.

UMA NOVA HIPÓTESE GLOBAL

Chamada, então, à presença do rei e desafiada publicamente a indicar o *direito* com base no qual agira daquela maneira, desobedecendo ao edito real, Antígona afirmou ter tomado a decisão com base num direito muito mais antigo do que o rei e a própria sociedade, um direito cujo nascimento se perde na origem dos tempos – o direito à dignidade (DALLARI *et al. apud* CARVALHO, 2004 p.25-6).

Muito se fala sobre globalização. Para alguns é o que há de melhor, para outros é causa de perdição. Enquanto sinônimo de união, a globalização representa o que há de melhor, ou seja, comunhão. Mas, enquanto sinônimo de modernização, a globalização representa o que há de pior, qual seja, divisão. Eis a contradição: comunhão e divisão.

Para Bauman (1999, p.7), a globalização é a nova ordem do dia. Uma palavra que se tornou moda, lema, encantação mágica, senha capaz de abrir portas e desvendar mistérios presentes e futuros.

De acordo com o autor, a globalização tanto pode ser motivo de felicidade como de infelicidade e, para todos, ela é o destino irremediável do mundo, num processo irreversível. É algo que divide e une; divide enquanto une e cujas causas de divisão são idênticas às que promovem a uniformidade do globo, sobrenatural e ao mesmo tempo material (BAUMAN, 1999, p.7-8).

Ainda segundo Bauman (1999, p.55), se antes os muros eram construídos em volta de uma cidade visando proteger todos os seus habitantes, agora esses mesmos muros entrecruzam a própria cidade em várias direções e individualizam todos os seus habitantes.

Estratégias de sobrevivência que não o são, visto que a globalização deveria significar comunhão e não separação. A respeito dessa contradição, Rui Costa afirma que:

A globalização é um daqueles contraditórios fenômenos da pós-modernidade de que falamos anteriormente. Contraditório não só por trazer em seu bojo um imenso arsenal de possibilidade positivas e instigantes junto a outras tantas imensamente problemáticas, como também por

conviver, dentro do cenário pluralista de nossa época, com tendências diametralmente opostas (COSTA, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.51).

É certo que a globalização na forma como vivida no mundo contemporâneo é um processo contraditório, mas isso não significa que essa contradição deve ser mantida. Transcendência é a ordem do dia. Caminhar em direção ao sol, buscar a luz, entrever novos horizontes, empreender novas relações humanas é possível. Refletir sobre o dever – ser da globalização e apontar novas direções é o objetivo maior do presente estudo.

2.1 – Globalizados e Excluídos

Se comungar é compartilhar, unir, identificar, ligar e comunicar, e globalizar é integrar, unir, difundir, interagir, aproximar e interligar, é lícito concluir que comunhão e globalização são palavras sinônimas. Não obstante, não é isso que está ocorrendo no mundo contemporâneo. Segundo Alves (2013, p.49), a globalização incontrolada não está unificando, mas sim criando divisões acentuadas na esfera social e cultural.

De acordo com o autor, o fenômeno mais perceptível da globalização incontrolada tem sido a emergência de duas classes distintas que extrapolam os limites territoriais: os globalizados, assim considerados aqueles que são abarcados positivamente pela globalização, e os excluídos, assim considerados os integrantes de mais de três quartos da humanidade (ALVES, 2013, p.49).

Classes opostas, aspirações contrárias. Segundo o autor, os globalizados aspiram padrões de consumo do Primeiro Mundo, enquanto que os excluídos (da globalização e do mercado) aspiram tão somente condições mínimas de sobrevivência, as quais, por não atingidas, tornam-se responsáveis pela sua mais completa marginalização da sociedade (ALVES, 2013, p.49).

Marginalização essa já prevista por Arendt (2013, p.312) que, ao refletir sobre os efeitos dos regimes totalitários, não teve dúvidas em declarar que seria bastante concebível que numa economia automatizada de um futuro não muito distante, os homens poderiam exterminar todos aqueles cujo quociente de inteligência estivesse abaixo de determinado nível.

Previsão confirmada. Para Alves (2013, p.52), a volatilidade dos capitais financeiros e a busca incansável por mão de obra barata e por incentivo fiscal é

responsável por colocar as pessoas excluídas (da globalização e do mercado) abaixo da linha da pobreza.

2.2 – Volatilidade e Cumplicidade

O capital se tornou leve, líquido e volátil. Para Bauman (2014, p.188), o seu nível de mobilidade espacial é suficiente para fazer com que os Estados se curvem ao seu poder.

De acordo com o autor, isso significa baixos impostos, menos regras e maior flexibilidade. O Estado se afasta, a proteção social se esvai e a população se torna mercê de um capitalismo brutal e desconcertante (BAUMAN, 2014, p.189). Pois, num mundo onde prevalece o desemprego estrutural, ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro. Flexibilidade é a palavra do dia (BAUMAN, 2014, p.202).

Essa é a famigerada *modernidade líquida*. E, de acordo com o autor, observar essa miséria humana e concluir que não há alternativa implica em cumplicidade (BAUMAN, 2014, p.266-7).

Sobre essa cumplicidade, Arendt reflete:

No Terceiro Reich, o Mal perdera a qualidade pela qual a maior parte das pessoas o reconhece – a qualidade da tentação. Muitos alemães e muitos nazistas, provavelmente a esmagadora maioria deles, deve ter sido tentada a *não* matar, a *não* roubar, a *não* deixar seus vizinhos partirem para a destruição (pois eles sabiam que os judeus estavam sendo transportados para a destruição, é claro, embora muitos possam não ter sabido dos detalhes terríveis), e a *não* se tornarem cúmplices de todos esses crimes tirando proveito deles. Mas Deus sabe como eles tinham aprendido a resistir à tentação (ARENDR, 2013, p.167).

Arendt (2013) preconizou ainda que a partir do momento em que o regime nazista declarou que o povo alemão não só não permitiria que os judeus permanecessem na Alemanha, mas que faria com que desaparecessem da face da terra foi criado um novo crime. O crime contra a humanidade. Ou melhor, um crime contra o *status* humano.

2.3 – Dignidade: universalidade dos direitos humanos

Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, no dia 10 de Dezembro de 1948, através da Resolução 217 (III), a Declaração Universal dos

Direitos Humanos é descrita por Mazzuoli (2010) como paradigma e referencial ético para toda a comunidade internacional no que tange à proteção internacional do meio ambiente como um direito humano fundamental a todos, estabelecendo desde o seu Artigo 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL..., 2005).

Por sua vez, Dallari *et al.* afirmam que foi justamente o 1º artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos que delineou a sociedade que se queria implantar fundada, sobretudo, na afirmação do valor essencial da pessoa humana. “Ao falar de *direitos humanos*,” explicam Dallari *et al.*:

[...] refiro-me aos direitos fundamentais da pessoa humana. Eles são ditos *fundamentais* porque é necessário reconhecê-los, protegê-los e promovê-los quando se pretende preservar a dignidade humana e oferecer possibilidades de desenvolvimento. Eles equivalem às necessidades humanas fundamentais (DALLARI *et al.* *apud* CARVALHO, 2004, p.25).

E refletem:

Como surgiu essa idéia de que a pessoa humana tem direitos *essenciais*, isto é, que nascem com ela? Uma das primeiras referências históricas pode ser encontrada em uma obra de teatro grego clássico: trata-se de *Antígona*, de Sófocles. O irmão da personagem que dá nome àquela tragédia tinha participado de uma conspiração, sendo, por isso, preso e condenado à morte. O rei que o condenara estabeleceu também que o corpo do rapaz não poderia ser enterrado. Para que aquela condenação servisse de exemplo a todos, o corpo teria de ficar exposto para sempre, em contínua putrefação. Antígona, porém, contrariou aquela determinação e deu sepultura ao cadáver. Chamada, então, à presença do rei e desafiada publicamente a indicar o *direito* com base no qual agira daquela maneira, desobedecendo ao edito real, Antígona afirmou ter tomado a decisão com base num direito muito mais antigo do que o rei e a própria sociedade, um direito cujo nascimento se perde na origem dos tempos – o direito à dignidade (DALLARI *et al.* *apud* CARVALHO, 2004 p.25-6).

Para esses autores,

Essa é a base da organização que será considerada justa, isto é, aquela que reconhece na prática a afirmação dos direitos inerentes à condição humana. Deve-se destacar particularmente a afirmação – até então inédita – da dignidade humana como valor fundamental. A dignidade é postulada como essencial aos seres humanos. Eles não podem, pois, ser submetidos a situações em que essa dignidade não seja reconhecida e respeitada (DALLARI *et al.* *apud* CARVALHO, 2004, p.37-8).

Concluem dizendo que em sequência ao momento histórico advindo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a própria Organização das Nações Unidas (ONU), em 1966, promulgou dois tratados denominados: “Pacto Internacional

de Direitos Civis e Políticos” e “Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais”, sendo que esse último contempla como um dos direitos fundamentais, o *direito ao trabalho em condições dignas e justas*, pacto esse que entrou em vigor na ordem internacional no dia 03 de janeiro de 1976 e foi ratificado pelo Brasil apenas no ano de 1992.

No plano do Direito interno brasileiro, *a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa* são fundamentos maiores da Carta Magna e foram nela previstos em seu art. 1º, incisos III e IV, assim definidos:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e *tem como fundamentos*:

- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Já o dever da *construção de uma sociedade solidária* e da *promoção do bem comum* encontra-se insculpido no art. 3º, incisos I e IV da Constituição Federal e tratam dos *objetivos fundamentais* da República Federativa do Brasil, estando dessa forma delineados:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I – *construir uma sociedade livre, justa e solidária*;
- IV – *promover o bem de todos*, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Bem comum esse também tutelado pelo Art. 32 da Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), firmada no dia 22 de Novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil apenas em 25 de Setembro de 1992, que assim dispõe:

1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade. 2. Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do *bem comum*, em uma sociedade democrática (CONVENÇÃO..., 1969, p.89).

E finalmente, é ainda a Constituição Federal que assegura à República Federativa do Brasil a *prevalência dos Direitos Humanos*, quando proclama em seu art. 4º, inciso II:

A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II – *prevalência dos direitos humanos* (BRASIL, 1988).

Por tudo isso se vê que, a *dignidade* é um *direito humano fundamental* garantido a todos, os quais têm o dever de agir uns para com os outros em espírito de *fraternidade*, visando à construção de uma sociedade *solidária*, uma vez que o *bem comum* é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil e da Convenção Americana dos Direitos Humanos que, por sua vez, asseguram a *prevalência dos direitos humanos*.

Universalidade essa que, segundo Rocha (1998), implica numa atenção a cuidados universais e não em uma pasteurização das diferenças ou em uma uniformização. Pois, o que se busca antes de tudo, inclusive como escopo do presente estudo, é a garantia da unidade na diversidade. A possibilidade de diálogo e respeito às diferenças.

Para a autora, essa universalidade deverá possibilitar a criação de um sistema comum de concordância que promova a valorização e a criação de uma diversidade global de opções, uma vez que por estarem na ordem do dia da contemporaneidade, reforçam a inteligência do momento ao qual exige a capacidade de reunir ideias e práticas de origens diversas, a fusão de elementos culturais e teóricos diferentes, bem como a correspondência ordenada desses elementos (ROCHA, 1998, p.41). Ou seja, uma nova hipótese global (ROCHA, 1998, p.45).

2.4 – Unidade na diversidade: uma nova hipótese global

Segundo Guimarães (1998 *apud* ROCHA, 1998), o mundo da informática e da comunicação foi responsável pela criação de um ambiente mental, afetivo e comportamental diverso do existente para as gerações passadas.

De acordo com a autora, essa crescente rapidez estreita o relacionamento entre as pessoas, povos e culturas e constitui uma das maiores maravilhas e fontes de esperança para a humanidade nesse terceiro milênio (GUIMARÃES, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.45).

Mas, ainda segundo a autora, se faz necessária uma educação que resgate a formação humana, ética, moral e religiosa das pessoas, proporcionando a todos os instrumentos que possibilitem a interpretação dessa nova realidade e a compreensão acerca das opções que permitirão melhor realização pessoal, participação comunitária, exercício da cidadania e melhor percepção dos efeitos

negativos dessa mudança, tais como: massificação de uma cultura superficial, violenta, sem ética e imposta pela mídia, além do desrespeito à vida e aos Direitos Humanos em face da discriminação e do racismo, bem como do suicídio e das violências, do tráfico e uso de drogas, e do uso de pornografia (GUIMARÃES, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.45).

Ou seja, uma educação que suscite a figura de um *homem novo*, criativo, aberto à cooperação e serviços aos outros, ao diálogo entre culturas, religiões e governos, à valorização dos grupos étnicos e das minorias, sensível à questão ecológica, aos valores espirituais; capazes de usar sua liberdade, colocar suas capacidades e talentos comuns a serviço de um mundo melhor (GUIMARÃES, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.46).

Para Marinho (1998 *apud* ROCHA, 1998), a humanidade vive um momento em que os modelos de sociedade se autodestroem ou são reelaborados, gerando transformações e crises como desemprego, grave exclusão social com coexistência de modelos econômicos divergentes e um momento globalizado particularmente impiedoso para com o Terceiro Mundo.

De acordo com a autora, se por um lado o momento presente traduz essa impiedade, por outro lado, ele proporciona também a possibilidade de se encontrar caminhos alternativos. E relata, por exemplo, a existência da Economia de Comunhão, projeto que foi desenvolvido com a finalidade de se redirecionar a vida social e, principalmente, a atividade econômica a partir de um novo conceito em distribuição de riquezas através da comunhão (MARINHO, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.48).

Tal projeto propõe que a acumulação seja substituída pela partilha, o ter pelo dar, não apenas na esfera individual, mas também empresarial. E até 1998 contava com a adesão de setecentas empresas em todo o mundo.

De acordo com Bruni:

Quem vive experiências de comunhão constata diariamente que a própria individualidade adquire sentido à medida que entra em relação com alguém. Sabe que o tesouro a ser protegido é a capacidade de se relacionar uns com os outros de modo cada vez mais pleno (BRUNI, 1997 *apud* MARINHO, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.48).

Marinho conclui que “Deste ‘homem novo’ dotado desta nova mentalidade surge um novo agir econômico que direciona sua capacidade ao constante respeito

e valorização da dignidade da pessoa, seja dos funcionários da rede de produção e de distribuição, seja dos destinatários desta atividade” (MARINHO, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.48).

Um novo agir é possível. A diversidade, solidariedade e ética são valores que podem e devem ser agregados ao já conhecido lema: Igualdade, Fraternidade e Liberdade, lema esse que, segundo Élysée (2009), foi invocado pela primeira vez durante a Revolução Francesa, inserido na Constituição Francesa em 1958 e hoje faz parte do patrimônio nacional francês.

Assim, à igualdade enquanto sinônimo de uniformidade sugere-se agregar a diversidade. Nesse sentido, Costa afirma:

Reconhecer as diferenças e interagir com elas podem ser, se bem utilizados, grandes caminhos na construção de uma convivência multicultural onde os indivíduos de cada ponto do planeta possam ao menos e em essência, reconhecer-se como iguais (COSTA, 1998 *apud* ROCHA, 1998, p.53).

E Bruni conclui que “a diversidade é o fermento da comunidade. Sem ele a vida comunitária não se eleva, o seu pão cotidiano permanece ázimo” (BRUNI, 2014).

Mas, para que a diversidade seja um dom a ser agregado ao lema da igualdade, outro valor de igual nobreza precisa ser agregado ao lema francês da fraternidade, qual seja, a solidariedade. É que a fraternidade enquanto sinônimo de comunhão entre irmãos poderá, de alguma forma, gerar um campo de exclusão e, dessa forma, beneficiar somente aqueles que tenham, por exemplo, a mesma origem genética, civilizatória, idiomática, religiosa, política, econômica, cultural ou social.

Porém, a solidariedade enquanto sinônimo de doação, compadecimento e fazer-se “um” com o irmão agregado à fraternidade significará não mais e somente a comunhão entre irmãos, assim considerados como aqueles que pensam da mesma forma, originam-se da mesma civilização e professam a mesma religião, mas sim todo aquele que de alguma forma encontrar-se “ao lado de”. A todo irmão deverá ser garantida a solidariedade para o bem, jamais para o mal.

Mas, pergunta-se que Bem é esse, se para alguns o Bem é o Mal e para outros o Mal é o Bem. Trata-se do *bem comum*. A ética. Por isso, para a liberdade a que se propõe o lema francês, agrega-se a ética enquanto bem comum.

Liberdade sim, mas com responsabilidade, respeito e veneração ao sagrado que habita no próximo. O que importa a um pode não importar ao outro, mas se para um é importante, para o outro também o será.

Assim é que se o valor proposto – ética – tivesse sido agregado a tempo ao valor do lema francês – liberdade –, muitas vidas poderiam ter sido poupadas e o mundo hoje não precisaria gritar *Je suis Charlie*, mas todos poderiam dizer a uma só voz e um só coração, *Je suis mon frère, Je suis ma soeur*.

O certo é que a unidade na diversidade é possível desde que não se confunda unidade com uniformidade, mas se tenha em mente seus verdadeiros significados: união, combinação de esforços, pensamentos e propósitos. Unidade na diversidade: uma nova hipótese global.

Uma nova humanidade é possível. Uma sociedade fraterna e solidária é possível. Um mundo novo é possível. Globalização é sinônimo de comunhão. Comunhão que gera partilha e paz, solidariedade, fraternidade e equilíbrio, e não divisão, exclusão e perturbações.

Vê-se, portanto que, além da necessidade de se estabelecer uma forte luta em face dos efeitos e propósitos deletérios do neoliberalismo e conseqüentemente defender-se a exigibilidade da normatização do *novo regionalismo*, a exemplo da livre circulação de trabalhadores, faz-se também necessário lutar pela vocação primeira da globalização, notadamente, a comunhão, e não a exclusão.

Pois, se o trabalho escravo enquanto sinônimo de precarização, omissão, submissão e degradação está permeando as relações de trabalho contemporâneas é porque a globalização não está respondendo a sua vocação primordial, qual seja, a comunhão.

Portanto, uma vez estabelecida as reflexões acerca dos fenômenos do novo regionalismo, neoliberalismo e globalização, propõe-se a seguir uma melhor reflexão acerca do significado e conceito jurídico e doutrinário de trabalho escravo contemporâneo.

A par disso, sugere-se a ainda a necessidade de construção diária da sustentabilidade das relações de trabalho como possível forma de erradicação das várias práticas de condições análogas a trabalho escravo, bem como doenças e acidentes do trabalho, símbolos igualmente representativos da degradação do meio ambiente do trabalho.

Sustentabilidade essa que poderá ser construída, por exemplo, a partir da implantação dos projetos de melhoria ambiental constantes no anexo do presente estudo. Elaborados a partir da experiência e conhecimento de profissionais multidisciplinares voltados para o segmento da saúde e segurança no trabalho, os Projetos Caminhar, Repensar, Iluminar e Colaborar, colocados em prática por Agroindústrias das Regiões Sul de Goiás e Triângulo Mineiro, estabeleceram fortes laços de desenvolvimento com efetiva redução de doenças e acidentes do trabalho, passivo trabalhista, bem como foram marcos de estímulo aos trabalhadores para a educação formal, reverberando inclusive na existência de outros projetos, à exemplo do “Educar para Participar” e “Semear”, os quais têm obtido como frutos a erradicação do analfabetismo de trabalhadores em suas localidades.

CAPÍTULO III

O TRABALHO ESCRAVO NA CONTEMPORANEIDADE E A NECESSIDADE DE CONSTRUÇÃO DIÁRIA DA SUSTENTABILIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Koshiba e Pereira, ao descreverem os castigos infringidos aos escravos no Brasil há 381 anos, relatam que:

Segundo um regimento de 1633 o castigo é realizado por etapas: depois de bem açoitado, o senhor mandará picar o escravo com navalha ou faca que corte bem e dar-lhe com sal, sumo de limão e urina e o meterá alguns dias na corrente, e sendo fêmea, será açoitada à guisa de baioneta dentro de casa com o mesmo açoite.

Outros castigos também são utilizados: retalhamento dos fundilhos com faca e cauterização das fendas com cera quente; chicote em tripas de couro duro; a palmatória, uma argola de madeira parecida com uma mão para golpear as mãos dos escravos; o pelourinho, onde se dá o açoite: o escravo fica com as mãos presas ao alto e recebe lombadas de acordo com a infração cometida (KOSHIBA; PEREIRA, 2004, p.34).

Em palestra proferida no dia 30 de janeiro de 2014, no Auditório da Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de Goiás, em homenagem ao Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, instituído em 2009 pela Lei 12.064 que estabeleceu o dia 28 de janeiro em homenagem aos auditores fiscais do trabalho assassinados naquele dia do ano de 2004 quando realizavam inspeção em fazendas situadas no município de Unaí, na região Noroeste de Minas Gerais, foi relatado ao público presente o depoimento de testemunhas ouvidas em processo judicial trabalhista acerca dos maus tratos infringidos pela Sra. HELENA às trabalhadoras de uma indústria de confecção de roupas situada em uma cidade na região Sul do Estado de Goiás, com cerca de 100 empregados.

Obtido acesso à íntegra do referido processo, constatou-se que a primeira testemunha da autora, quando ouvida no Processo nº 0011422-20.2013.5.18.0001 junto à Primeira Vara do Trabalho de Itumbiara, declarou:

[...] que trabalhou com HELENA por todo o período em que esteve na empresa; que HELENA gritava com os funcionários e os xingavam, exemplificando que em relação à depoente HELENA ficava olhando "feio" e dizendo que se não estivesse satisfeita que pedisse conta; que nunca presenciou agressão física de HELENA em relação a algum funcionário;

que com a depoente ocorreu de HELENA tapar sua boca com esparadrapo para que não conversasse na produção; que HELENA já amarrôu um dos pés da depoente alegando que um único pé solto a produção era mais alta; que a direção da empresa tinha conhecimento do comportamento de HELENA e nunca fez nada; que HELENA apelidava algumas pessoas na produção com termos como "tartaruga"; que na época a depoente não tomou providência e nem reclamou nada para a empresa por não ter tido percepção de que as situações vivenciadas eram humilhantes. "Nada mais".

Já a segunda testemunha da autora, ouvida no mesmo processo, reafirmou que:

HELENA era muito agressiva e mal educada no tratamento com os subordinados, sendo comum as colegas chorarem porque HELENA gritava, xingava, apelidava as funcionárias com expressões como tartaruga, mosca e lesma, mandava calar a boca de modo ríspido, chegava a dar beliscões nas subordinadas; que houve uma situação em que HELENA colocou uma agulha para uma funcionária sentasse em cima, se não fosse uma colega ter advertido a pessoa que usaria a cadeira a situação teria machucado a funcionária; que direto o pessoal reclamava o comportamento de HELENA; que a direção da empresa até chamava HELENA para conversar e pedir que não repetisse suas condutas, mas ainda assim ela persistia utilizando os procedimentos já narrados; que a depoente presenciou situações específicas envolvendo a reclamante e HELENA como, por exemplo, HELENA beliscar a reclamante, dizendo que ela era uma mosca morta, que não tinha produção, que nunca chegaria ao cargo de costureira 2; que em algumas dessas situações a reclamante ia para o banheiro chorar e teve uma vez que ao retornar a reclamante ainda teve que ouvir provocações de HELENA dizendo que a reclamante tinha demorado tanto no banheiro que achou que ela tivesse caído no vaso; que HELENA comportava-se deste modo com todos; que sabe que teve funcionário que foi ao Sindicato questionar a situação das férias, mas não sabe dizer os desdobramentos. "Nada mais".

3.1 – Trabalho Forçado e Trabalho Escravo

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a coerção de uma pessoa quando na realização de certos tipos de trabalho e a imposição de penalidade caso esse trabalho não seja feito, significa Trabalho Forçado. Segundo a OIT, o trabalho forçado pode estar relacionado ao tráfico de pessoas e derivar de práticas abusivas de recrutamento que levam à escravidão por dívidas.

É possível também ser decorrente da imposição de obrigações militares a civis; que possa estar ligado a práticas tradicionais ou que decorra de punição por opiniões políticas, podendo em alguns casos adquirir características da escravidão e do tráfico de escravos de tempos passados.

Sobre a conceituação de Trabalho Escravo, a OIT afirma em seu Projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil, que "toda a forma de trabalho escravo é

trabalho degradante, mas o recíproco nem sempre é verdadeiro” (OIT, 2013). É que para a OIT, o trabalho escravo é sempre degradante, mas nem todo trabalho degradante é trabalho escravo.

A diferença estaria no cerceamento ou não da liberdade dos trabalhadores, que poderia ocorrer através da apreensão de documentos, presença de guardas armados “gatos” de comportamento ameaçador, dívidas ilegalmente impostas ou características geográficas do local que poderiam impedir a fuga do trabalhador.

Não é assim no Brasil. De acordo com o Artigo 149, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, a redução de alguém a condição análoga à de escravo, é caracterizada pela submissão a trabalho forçado ou jornada exaustiva; sujeição à condição degradante de trabalho; e/ou restrição por qualquer meio da locomoção em razão de dívida contraída junto ao empregador ou preposto, incorrendo em pena de reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência (BRASIL, 2003).

Já o Parágrafo Primeiro do Artigo 149 do Código Penal, também com redação dada pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, prevê que incorre nas mesmas penas, aquele que cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador com a finalidade de retê-lo no local de trabalho e/ou mantiver vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com a finalidade de retê-lo no local de trabalho (BRASIL, 2003).

E o Parágrafo Segundo do mesmo Artigo 149 do Código Penal, também com redação dada pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, prevê o aumento em 50% da pena se o crime for cometido contra criança ou adolescente e/ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (BRASIL, 2003).

Vê-se, portanto, que no Brasil, ao contrário do que dispõe a OIT, o trabalho degradante pode também ser considerado como prática análoga a trabalho escravo, e tal fato por si só deveria ser hábil o suficiente para justificar que o empregador respeitasse a dignidade do empregado.

3.2 – Trabalho Escravo e Expropriação

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC 57-A) que deu origem à Emenda Constitucional nº 81, de 5 de Junho de 2014 e alterou a redação do Artigo 243 da Constituição Federal, estabelece em seu *caput* que, a partir de agora:

As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º (BRASIL, 2014).

Chama a atenção as peculiaridades do instituto da expropriação que implica na perda da propriedade, sem direito a qualquer tipo de indenização, diferentemente da tão conhecida desapropriação para reforma agrária em que o proprietário é indenizado pelo valor de mercado do imóvel. A desapropriação implica na reparação de um dano patrimonial causado ao cidadão, correspondendo à reafirmação da plenitude do direito de propriedade.

Marés afirma que a razão pela qual se justifica expropriar e não desapropriar os imóveis onde não esteja sendo cumprida a função social, como é o caso da exploração do trabalho escravo, decorre do fato de que a desapropriação estaria remunerando a mal usada propriedade, isto é, premiando o descumprimento da lei, “porque considera causador do dano e obrigado a indenizar, não o violador da norma, mas o Poder Público que resolve por fim à violação”, e “deixa a iniciativa de coibir o mau uso ao Poder Público, garantindo a integridade do direito ao violador” (MARÉS, 2013).

Nesse sentido, é importante ressaltar que o art. 243, da Carta Magna já previa o instituto da expropriação, mas era limitado aos casos de cultivo de psicotrópicos.

Com a nova redação e inserção do trabalho escravo como hipótese de expropriação, ocorreu um grande avanço do ponto de vista sócio-jurídico, elevando a um novo patamar o conceito de função social da propriedade (imóvel e móvel), alterando no ordenamento jurídico vigente a concepção equivocada tão lecionada nas graduações de que o direito de propriedade seria absoluto.

O reconhecimento da existência do direito à propriedade passa agora pelo cumprimento das normas trabalhistas relacionadas à dignidade do trabalhador, ou seja, caso sejam inobservadas será considerado inexistente o direito à propriedade. *Mutatis mutandis* aplica-se de certa forma ao entendimento defendido por alguns

doutrinadores, como o ex-ministro Eros Grau, de que a propriedade que não cumpre sua função social, propriedade não o é.

No entanto, Gois (2014) afirma que apesar da Proposta de Emenda Constitucional (PEC 57-A) ter sido aprovada pela unanimidade dos senadores presentes (60 votos em dois turnos), a mesma só terá validade quando o Senado aprovar o Projeto de Lei nº 432 que trata da regulamentação da definição de trabalho escravo (BRASIL, 2013).

3.3 – Do Projeto de Lei do Senado nº 432, de 18 de novembro de 2013

Para esse fim, tramita no Senado Federal, o Projeto de Lei nº 432, 18 de novembro de 2013, cujo Art. 1º, §1º, Incisos I a IV, tipificam o Trabalho Escravo como sendo: submissão a trabalho forçado, exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, ou que se conclui de maneira involuntária, ou com restrição da liberdade pessoal; cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho ou a apropriação de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, também com o fim de retê-lo no local de trabalho; além de restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

O *caput* do Artigo 1º, por sua vez, estabelece que:

Os imóveis rurais e urbanos, onde for identificada a exploração de trabalho escravo diretamente pelo proprietário, serão expropriados e destinados à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário que foi condenado, em sentença penal transitada em julgado, pela prática da exploração do trabalho escravo, e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, conforme o art. 243 da Constituição Federal (BRASIL, 2013).

Mas o §2º do mesmo artigo alerta que o mero descumprimento da legislação trabalhista não poderá ser considerado trabalho escravo (BRASIL, 2013).

Por sua vez, o §3º dispõe que os bens de valor econômico que tenham sido apreendidos em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins ou da exploração de trabalho escravo serão confiscados e revertidos para o Fundo Especial de Prevenção e Combate ao Trabalho Escravo e ao Tráfico Ilícito de Entorpecentes e Drogas Afins (FUNPRESTIE), conforme citado por Brasil (2013).

E o §4º esclarece que os imóveis rurais e urbanos referidos no *caput* que devido às suas especificidades não se prestarem à reforma agrária e a programas de habitação popular poderão ser vendidos e o valor apurado também deverá ser remetido ao FUNPRESTIE, o qual terá por *fonte de recursos* (Artigo 4º); os valores decorrentes dos leilões dos bens acima referidos (Inciso I); os recursos orçamentários e créditos adicionais que lhe forem atribuídos (Inciso II); doações e contribuições a qualquer título de entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais, e de pessoas físicas (Inciso III); recursos provenientes de ajuste e convênios firmados com instituições públicas e privadas (Inciso IV), e também os rendimentos de aplicações financeiras em geral (Inciso V) (BRASIL, 2013).

Nesse sentido, é importante ressaltar que o FUNPRESTIE terá por *finalidade* (Artigo 3º) a promoção de atendimento emergencial aos trabalhadores resgatados de trabalho escravo (Inciso I); o apoio aos programas e iniciativas destinadas a esclarecer os trabalhadores urbanos e rurais sobre seus direitos e garantias mínimas (Inciso II); o oferecimento de condições dignas de retorno ao trabalhador que foi deslocado ou que se deslocou de sua residência e que esteve submetido a condições de trabalho desumanas ou degradantes (Inciso III); o oferecimento de cursos de capacitação, reciclagem ou readaptação aos trabalhadores resgatados do trabalho escravo (Inciso IV); a promoção de outras ações de apoio ao combate ao trabalho escravo, desumano ou degradante e de compensação aos trabalhadores resgatados dessas condições (Inciso V), bem como a promoção de ações de combate e prevenção ao tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins (Inciso VII) (BRASIL, 2013).

O §5º, por sua vez, determina que a responsabilidade penal decorrente da exploração de trabalho em propriedades pertencentes à União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como em propriedades pertencentes às empresas públicas ou às sociedades de economia mista, será atribuída ao respectivo gestor. E preceitua em seu Artigo 2º que a ação expropriatória de imóveis rurais e urbanos em que seja localizada a exploração de trabalho escravo observará a lei processual civil, ressaltando também a necessidade de trânsito em julgado da sentença penal condenatória ao proprietário que explorar diretamente o trabalho escravo (BRASIL, 2013).

O Projeto de Lei do Senado nº 432, de 18 de novembro de 2013, encontra-se na Relatoria desde o dia 28 de novembro daquele ano e, conforme dito

anteriormente, a ausência de regulamentação da matéria fez com que a Emenda Constitucional nº 81, de 5 de junho de 2014 e a nova redação dada ao Artigo 243 da Constituição Federal se tornassem obsoletas (BRASIL, 2013; 2014). Não obstante, nada impede que algumas considerações sejam tecidas a respeito do tema.

3.4 – Da legislação vigente

Conforme já descrito anteriormente, de acordo com o Artigo 149, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003 (BRASIL, 2003), a redução de alguém a condição análoga à de escravo é assim caracterizada:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

§1º Nas mesmas penas incorre quem (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003):

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003),

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003),

§2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003):

I - contra criança ou adolescente (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003),

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

Ou seja, pela legislação penal vigente considera-se “condições análogas a trabalho escravo”:

- a) A submissão do trabalhador a trabalho forçado ou jornada exaustiva;
- b) A submissão do trabalhador a condição degradante de trabalho;
- c) A restrição da locomoção do trabalhador por qualquer meio em razão de dívida contraída junto ao empregador ou preposto;
- d) O cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

- e) A manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho ou a retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho (BRASIL, 2014; 2013).

E sobre o “sentido” da legislação penal, Arendt (2013) reflete,

O malfeitor é levado à justiça porque seu ato perturbou e expôs a grave risco a comunidade como um todo, e não porque, como nos processos civis, indivíduos foram prejudicados e têm direito à compensação. A compensação efetivada nos casos criminais é de natureza inteiramente diferente; é o corpo político em si que exige “compensação”, e é a ordem pública que foi tirada de prumo e tem de ser restaurada, por assim dizer. Em outras palavras, é a lei, não a vítima, que deve prevalecer (ARENDDT, 2013, p.283).

É importante salientar que também o texto do Artigo 149, do Código Penal está sendo objeto de modificação a exemplo do Projeto de Lei do Senado nº 3842, de maio de 2012, que assim dispõe:

Art. 149. - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, trabalho forçado ou obrigatório, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou obrigatórios mediante ameaça, coação ou violência, quer restringindo a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – dolosamente cerceia o uso de qualquer meio de transporte ao trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva, com comprovado fim de reter o trabalhador no local de trabalho.

Não obstante tal fato cumpre ressaltar que para efeito do disposto no Projeto de Lei do Senado nº 432, de 18 de novembro de 2013, considera-se “Trabalho Escravo”:

- a) A submissão do trabalhador a trabalho forçado, exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, ou que se conclui da maneira involuntária, ou com restrição da liberdade pessoal;
- b) O cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- c) A manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho ou a apropriação de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- d) A restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto (BRASIL, 2014).

Pela referida proposta percebe-se que a definição do termo “Trabalho Escravo” ficaria restrita a trabalho forçado e cerceamento de locomoção. Retirar-se-ia assim a possibilidade de entendimento similar no que se refere a situações de jornada exaustiva e trabalho degradante, até mesmo porque o §2º do Artigo 1º, do Projeto de Lei do Senado nº 432, de 18 de novembro de 2013, é taxativo ao afirmar que “o mero descumprimento da legislação trabalhista não poderá ser considerado trabalho escravo” (BRASIL, 2013).

O certo é que o mero descumprimento da legislação trabalhista não poderá e não poderia jamais ser considerado como prática análoga a trabalho escravo. Não obstante, o cerne da questão é perceber que a jornada exaustiva e o trabalho degradante não se limitam a um simples descumprimento da legislação trabalhista, mas sim de exímia desconsideração da humanidade e dignidade do trabalhador.

E é essa a razão pela qual já foram propostas 53 Emendas ao Projeto de Lei do Senado 432, de 18 de novembro de 2013, solicitando, entre outras, a inclusão de jornada exaustiva e trabalho degradante a exemplo do que dispõe a Emenda nº 12, senão veja-se:

Inclua-se no §1º do Art. 1º do PLS 432, de 2013, o seguinte inciso II, renumerando-se os demais:

II – sujeição, mediante violência, ameaça ou fraude:

- a) A jornada exaustiva de trabalho, em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarreta esgotamento de sua capacidade física ou sério risco à sua saúde; ou
- b) Às condições degradantes e incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos de segurança, saúde e habitação de trabalhadores que estejam em situação de vulnerabilidade ou dependência do empregador ou de preposto, dirigente ou administrado (BRASIL, 2013).

E justifica, acrescentando que recentemente o Supremo Tribunal Federal reconheceu como elementos de execução do tipo penal as condições degradantes de trabalho e a jornada exaustiva (STF – Inq. 2.131/DF, Rel. Min. Ellen Gracie, Dje de 07/08/2012) e que no conceito de “Escravidão Moderna” inexistente a necessidade de restar constatada a existência de “coação direta contra a liberdade de ir e vir” (Inq. 3412 AL, Redatora do acórdão Min. Rosa Weber, Dje-222, Divulgado em 09/11/2012 e Publicado em 12/11/2012).

Consta ainda na Justificativa apresentada pela Emenda nº 12 que para a Ministra Rosa Weber, a privação da liberdade e dignidade de uma pessoa não se limita ao uso da coação, mas também pela violação intensa e persistente dos

direitos básicos dessa pessoa, inclusive do direito ao trabalho digno. E que não é qualquer violação de direitos trabalhistas que configura trabalho escravo.

O autor da referida Emenda concluiu sua justificativa ponderando também que o Ministério Público do Trabalho, após ouvir a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e por consenso de seus membros, editou as Orientações números 3 e 4, as quais dispõem que será considerada jornada de trabalho exaustiva aquela em que por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que torne irrelevante a sua vontade.

E que são consideradas condições degradantes de trabalho aquelas em que restem configuradas o desprezo à dignidade da pessoa humana ante o descumprimento de direitos fundamentais do trabalhador, em especial higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação e outros que estejam relacionados a direitos da personalidade, decorrentes também de situação de sujeição que, por qualquer razão, desconsidere por completo a vontade do trabalhador. Mas conclui: “No entanto, a presente proposta condiciona que a sujeição à jornada exaustiva de trabalho e às condições degradantes ocorra mediante violência, ameaça ou fraude” (BRASIL, 2014).

O que se percebe é que a nova redação dada ao Artigo 243, da Constituição Federal a partir da Emenda Constitucional nº 81, de 5 de Junho de 2014, constitui um avanço social que merece ser comemorado, mas percebe-se também que a inserção do termo *na forma da lei* implica em autêntico impedimento à sua real e necessária eficácia.

Por outro lado, a redação atual do Projeto de Lei do Senado nº 432, de 18 de outubro de 2013 que visa regulamentar a definição de trabalho escravo, promove um profundo retrocesso social ao deixar de inserir em seu rol a jornada exaustiva e trabalho degradante já previsto no Artigo 149, do Código Penal.

É que o binômio Trabalho Escravo e Expropriação estabelecido a partir da nova redação dada ao Art. 243, da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 81, de 5 de Junho de 2014, significa tão somente um ajustamento de direitos, uma melhor equivalência entre a grave violação realizada pelo empregador, e as sanções proporcionais à que deve sujeitar-se.

Pois que, ao cerceamento da liberdade (trabalho escravo) e expropriação de bens do empregado (ausência de pagamento de direitos trabalhistas) propõe-se o cerceamento da liberdade (Art. 149, do Código Penal) e expropriação de bens (Art. 243, da Constituição Federal) do empregador. E é exatamente por isso que o reconhecimento da jornada exaustiva e trabalho degradante não podem ser excluídos enquanto pressupostos inerentes e definidores da conceituação de Trabalho Escravo.

Pois, uma vez que ao Empregado que nada tem, lhe seja retirada a saúde e seja impedido de gozar de sua dignidade significa retirar-lhe a própria Vida, bem maior e único que realmente detém.

Nesse sentido cumpre ressaltar que, segundo as Orientações 03 e 04 da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), cuja criação ocorreu em 12 de setembro de 2002, através da Portaria 231/2002 do Ministério Público do Trabalho, para fins de reconhecimento da existência de trabalho escravo, jornada de trabalho exaustiva e condições degradantes de trabalho, significam:

Orientação 03. "Jornada de trabalho exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos a saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, porque qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade".

Orientação 04. "Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial referente a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador" (CONATAE, 2002).

Mas a escravidão já foi abolida e no Brasil e atualmente prevalece o Estado Democrático de Direito alicerçado numa Constituição Federal, cujo teor prevê, dentre outros, os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inciso IV). Além da prevalência dos direitos em suas relações internacionais (art. 4º, inciso II).

E para combater a essa escravidão, hoje denominada, contemporânea, porque carregada de "vestes novas", mas imbuída da mesma perversidade, nada melhor do que utilizar-se dos preceitos que a própria Constituição Federal oferece, notadamente, os dispositivos que garantem a existência e proteção do Meio Ambiente do Trabalho, Art. 200, Inciso VIII,

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

O dispositivo que garante o equilíbrio ecológico desse mesmo meio ambiente do trabalho, Art. 225,

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Bem como o dispositivo que incumbe ao Poder Público a obrigação de assegurar plena efetividade a esse direito através da promoção da educação ambiental, Art. 225, § 1º, inciso VI,

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

§ 1º. Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:
VI – promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente (BRASIL, 1988).

E é sob essa perspectiva que a autora do presente estudo apresenta a seguir algumas sugestões que poderão garantir a construção diária da sustentabilidade proposta.

O conceito de sustentabilidade passa pela definição de qualidade ou propriedade do que é sustentável, do que é necessário à conservação da vida. Isso quer dizer que relações sustentáveis de trabalho são precisamente relações que confirmem a vida e garantam a sua higidez.

E na busca por esse propósito, torna-se interessante refletir sobre o Direito de Resistência. Trata-se de um Direito Constitucional que, para o empregado, implica na possibilidade de deixar de cumprir uma ordem, quando ela colocar em risco a sua vida.

3.5 – Quando uma ordem não deve ser cumprida

Delgado (2013) afirma que o princípio do *jus resistantiae* obreiro implica na possibilidade do empregado resistir às ordens *ilícitas* emanadas do empregador no âmbito da relação de emprego.

O autor também afirma que no contexto jurídico brasileiro, a ausência de garantia geral de emprego mitiga o *jus resistantiae* do obreiro, uma vez que o risco do rompimento do contrato de trabalho inibe eventual posição defensiva do empregado em face de ordens abusivas.

A reflexão é pertinente e perfeitamente cabível no cenário laboral brasileiro. Não obstante, o procedimento adotado por uma grande empresa nacional, estimulando o direito de resistência do obreiro, comprova como a adoção de práticas similares inibe a degradação do meio ambiente laboral, em específico no que diz respeito a proliferação de doenças e acidentes.

Na empresa referida, os empregados foram orientados a resistirem ao cumprimento de ordens que fossem comprovadamente abusivas e que poderiam colocar suas vidas em risco, perfazendo assim aquilo que Buzanello define ao afirmar que “o exercício do direito de resistência revela-se como defesa própria do indivíduo, ou de outrem, contra ordem injusta ou constrangimento de que seja vítima por parte de autoridade” (BUZANELLO, 2001, p.165).

Assim, na empresa supracitada, estabelecida a resistência, chamava-se o técnico de segurança do trabalho da empresa para ser árbitro da situação. Caso o referido profissional entendesse pela existência de segurança e ausência de riscos do procedimento, esse era efetivado. Caso contrário, a ordem seria justificadamente não cumprida.

Trabalhadores e gestores perceberam que esse era um excelente meio de erradicação de doenças e acidentes do trabalho que se utilizado de forma responsável e honesta, redundaria em ganho para todos, razão pela qual a referida Política de Segurança – Direito de Resistência – se tornou *slogan*, e é amplamente divulgada em toda a empresa.

3.6 – Direito constitucional de resistência

De acordo com Buzanello (2001, p.182), “o direito de resistência é a capacidade de as pessoas ou os grupos sociais se recusarem a cumprir determinada obrigação jurídica fundada, em razões jurídicas, políticas ou morais”; bem como adotar atitudes que indicam enfrentamento em face de ação ou omissão de ato injusto decorrente de normas jurídicas, governamentais, regimes políticos e terceiros.

O autor afirma também que o direito de resistência está constitucionalmente classificado em: “1) objeção de consciência; 2) greve política; 3) desobediência civil; 4) direito à revolução; 5) princípio da autodeterminação dos povos” (BUZANELLO, 2001, p.184). Esclarece ainda o autor que a objeção de consciência consiste na recusa de um indivíduo cumprir deveres incompatíveis com suas convicções morais, políticas e filosóficas, aos quais esteja juridicamente obrigado a cumprir em face de determinação do Estado (BUZANELLO, 2001).

Isso quer dizer que segundo o ordenamento jurídico brasileiro, notadamente, o Art. 1º, III, CF, que trata do Princípio da Dignidade Humana, as questões privativas da consciência individual prevalecem sobre a ingerência estatal e podem ser classificadas em:

- a) Objeção de consciência ao serviço militar: Art. 5º, VIII c/c Art. 143, § 1º, CF;
- b) Objeção de consciência ao exercício profissional: Estatuto da Advocacia – Lei n. 8.906/94, Art. 33, Parágrafo Único, o qual estabelece a recusa do patrocínio de uma causa por razões de foro íntimo;
- c) Objeção de consciência à obrigação sanitária e tratamento médico: trata-se da recusa ao tratamento médico e a tratamentos sanitários obrigatórios impostos pelo Estado para prevenir determinada enfermidade;
- d) Objeção de consciência ao aborto: refere-se à recusa por parte dos profissionais de saúde ou da instituição hospitalar à prática do aborto, independentemente da licitude do ato;
- e) Objeção de consciência à obrigação de doação de órgãos: essa objeção está regulamentada pela Lei de Doação Presumida (Lei n. 9.434/97 e Decreto n. 2.268/97);
- f) Objeção de consciência ao trabalho nos sábados: refere-se às questões de natureza religiosa, e pode ser reconhecida pelo princípio da autonomia dos contratos trabalhistas entre patrões e empregados em aceitar a liberalidade de dispensa de trabalho aos sábados;
- g) Objeção de consciência eleitoral: quando o eleitor se recusa a participar do processo eleitoral sob duas alegações: 1) como cidadão que não quer participar da produção do poder político; 2) quer participar, mas os partidos ou candidatos apresentados ao pleito estão em desconformidade com sua consciência política (BRASIL, 1988, p.188-91).

Já *greve política*, é definida por Buzanello (2001) como sendo um poder de fato concedido aos trabalhadores com a finalidade de realizarem abstenção coletiva ao trabalho subordinado (Art. 9º, *caput*, CF).

Sobre a *desobediência civil*, Buzanello (2001, p.199) ensina que “a perspectiva constitucional brasileira decorre de cláusula constitucional aberta, que admite outros direitos e garantias, e dos princípios do regime adotado (Art. 5º, § 2º, CF)”, interligando-se de forma especial aos princípios da proporcionalidade e da solidariedade, os quais permitem irresignações em face de atos que violem esses princípios da ordem política.

O autor ensina ainda que a desobediência civil é uma ação pública, simbólica e ético-normativa, manifestada de forma coletiva e com ação "não-violenta", cuja finalidade é demonstrar a injustiça de lei ou ato governamental mediante ações de grupos de pressão junto aos órgãos de decisão do Estado.

Buzanello também explica que *desobediência civil direta*:

É o desafio aberto às leis do Estado como ocorreu com as grandes campanhas públicas de natureza ativa, coletiva e pacífica contra a discriminação racial nos Estados Unidos e na África do Sul, motivadas, respectivamente, por Martin Luther King e Nelson Mandela, ou a campanha das Diretas Já, no Brasil (BUZANELLO, 2001, p.200).

E que a *desobediência civil indireta* decorre de ataques a leis isoladas, como a perpetrada pela ocupação do solo rural pelo Movimento dos Sem Terra que se constitui de atos isolados que desafiam a lei de proteção à propriedade privada e visam justamente chamar a atenção para o problema social da reforma agrária (BUZANELLO, 2001).

E conclui dizendo que a desobediência civil quase sempre decorre de um conflito entre os direitos das minorias em face das maiorias e que:

[...] a desobediência chama-se 'civil' porque os que desobedecem acham que não cometem nenhum ato de transgressão da obrigação jurídica, julgando por sua própria consciência que está se comportando de forma adequada. Dessa forma, não reconhecem ao Estado o direito de punir os integrantes da desobediência civil (BUZANELLO, 2001, p.202).

O *direito à revolução*, segundo Buzanello (2001) é um direito político de indivíduos e grupos de se insurgirem contra o Estado opressor e não necessitam de autorização, uma vez que é o próprio Estado que deu causa à exagerada opressão social. Assim, o povo agredido se defende através do uso da força e luta por seus direitos fundamentais, na medida em que todas as tratativas procedimentais político-

jurídicas já foram tomadas ou quando os governantes, em vez de favorecerem o processo evolutivo da sociedade, o contrariam.

Sobre o *princípio da autodeterminação dos povos*, Buzanello afirma tratar-se de um princípio político de relações internacionais que busca a soberania dos povos e a livre organização política, em detrimento de outro país opressor ou colonizador. Afirma também que tal princípio não é propriamente uma modalidade de resistência e que a Constituição Federal o assegura através do Art. 4º, III (BUZANELLO, 2001).

3.7 – Erradicação de Trabalho Escravo, Doenças e Acidentes do Trabalho

Por todo o exposto, conclui-se que o direito constitucional de resistência e o princípio do direito de resistência do obreiro são plenamente compatíveis e, por isso mesmo, autoaplicáveis às relações trabalhistas, mormente se pretende salvaguardar o bem maior, qual seja, a própria vida do trabalhador, e erradicar a prática de trabalho escravo, doenças e acidentes do meio ambiente do trabalho, caminhando assim em direção à construção diária da sustentabilidade das relações de trabalho.

Nesse sentido é necessário reafirmar que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito humano fundamental, garantido a todos.

No plano do Direito interno brasileiro, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele compreendido o do trabalho, vem insculpido no Art. 225, *caput* e Art. 200, VIII, CF de 1988, os quais asseguram que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” e “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da Lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988).

Por outro lado, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos maiores da Carta Magna e foram nela previstos em seu Art. 1º, III e IV, assim definidos:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Já o dever de construção de uma sociedade solidária e da promoção do bem comum encontra-se insculpido no Art. 3º, I e IV, CF, que trata dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, estando dessa forma delineados:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, por sua vez, preceitua em seus Arts. I e V:

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante (ONU, 1948).

E a Convenção Americana dos Direitos Humanos, pactuada em San José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992, em específico nos seu Art. 4º, § 1º e Art. 5º, § 1º, assegura:

Artigo 4º - Direito à vida

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente.

Artigo 5º - Direito à integridade pessoal

1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral (CONVENÇÃO..., 1969).

Em sendo assim, é possível afirmar que a proposta executada pela empresa citada no início, enquadra-se plenamente no regular exercício do direito constitucional de resistência, especificamente no que tange à objeção de consciência ao exercício profissional. Isso, porquanto a referida objeção rege-se pela primazia do princípio da dignidade humana e visa proteger o bem maior, que é a própria vida.

Assim como o princípio do *jus resistentiae* obreiro implica na possibilidade do empregado resistir a ordens ilícitas emanadas do empregador no âmbito da relação de emprego, tem-se como legítima e lícita a recusa do obreiro em realizar procedimento ou atividade que coloque em risco a sua vida ou a vida de outrem.

Direito esse que se colocado em prática e plenamente divulgado, poderá significar um avanço em face do combate a erradicação do trabalho escravo, doenças e acidentes do trabalho.

3.8 – Da necessidade de construção diária da sustentabilidade das relações de trabalho

Os fatos históricos que tratam dos castigos infringidos aos escravos datam de 381 anos passados. Por sua vez, a Lei Áurea, responsável pela abolição da escravatura no Brasil, data de 13 de Maio de 1888 e as garantias retrocitadas datam de 1948, 1988 e 1992.

Por tudo isso, percebe-se que não há falta de leis. Há, sim, uma lacuna a ser preenchida, talvez pela fiscalização do trabalho que ainda é insuficiente em face do exíguo número de auditores fiscais do trabalho, da enorme área a ser fiscalizada e da crescente população trabalhadora. Mas o que falta realmente é conscientização e formação contínuas.

O homem é um ser humano racional. Precisa pensar e não quer pensar. Membro de uma sociedade imediatista e consumista descarta tudo, até o pensamento. E por isso descarta até o próprio ser humano, seu irmão, em sua notável dignidade.

Pensar é refletir sobre o que se é e o que se faz e, sobretudo, sobre o que se deveria ser e o que se deveria fazer. Pensar é informar-se, formar-se, conscientizar-se e reconduzir-se em caminhos saudáveis. Quando não se pensa, não se reflete. E quando não se reflete, descarta-se a possibilidade do arrependimento e consequente conversão. Do caminho tortuoso para o caminho reto. Das práticas insanas e maldosas para práticas saudáveis e bondosas.

Nesse sentido, Mascarenhas conclui que:

a ninguém é permitido causar dano ao meio ambiente, pois a agressão atinge um bem de todos, causando, portanto, dano a toda coletividade. Trata-se, portanto, de uma responsabilidade compartilhada. Esse dever traz à tona o valor da solidariedade, da participação, da ética, da preocupação com o semelhante, da fraternidade, que não fica restrito ao presente, mas se estende ao futuro, visto que as gerações que estão por vir também são titulares desse direito (MASCARENHAS, 2008, p.66).

E ensina que

o meio ambiente ecologicamente equilibrado é dever e direito fundamental de toda coletividade, enquadrando-se como direito de terceira dimensão ou geração.”, razão pela qual, “Na terceira geração dos direitos fundamentais estão presentes os direitos de fraternidade e de solidariedade, de caráter altamente humano e universal. Destarte, tais direitos fundamentais não têm por objetivo a proteção de interesses individuais, mas do próprio gênero humano (MASCARENHAS, 2008, p.66; 69).

O desenvolvimento sustentável é a solução, pois o equilíbrio proposto somente será alcançado quando o homem, agente interativo nos dois polos da relação de trabalho, desenvolver-se interiormente através da reflexão, estudo, maturidade, decisão e mudança de atitude. Desenvolvimento esse que não pode ser confundido com crescimento, uma vez que esse último, segundo Mascarenhas “prioriza a acumulação de capital sobre os demais componentes do processo e possui um sentido mais restrito, vinculando-se ao campo econômico” (MASCARENHAS, 2008, p.30), mas que implique em ganho de autonomia, assim entendida como a capacidade de fazer escolhas próprias com objetivos e metas de possível alcance.

3.9 – Das atividades penosas

Relacionamentos interpessoais construídos sem o lastro da fraternidade, imposição de metas de difícil cumprimento e quase sempre inatingíveis, são fatores que menosprezam o Homem enquanto ser humano e o qualificam como coisa aproveitável e descartável; sobre esse aspecto, então Guedes denuncia que a gestão por estresse é o fenômeno mais recorrente do psicoterror no trabalho. Pois:

[...] esse modelo de gestão contém um elemento ideológico cruel – levar os trabalhadores a acreditarem que, produzindo à exausta, teriam seus empregos poupados e garantidos! O que não é verdade. Os frequentes cortes de pessoal têm duplo sentido, se por um lado, reafirmam a ideologia implícita na estratégia, por outro lado, a faz cumprir-se em sua totalidade. Acontece que essa estratégia, assentada na pressão psicológica para o cumprimento de metas cada vez mais rigorosas, aliada às jornadas exaustivas, sob a ameaça de despedida, revela a face perversa do poder das organizações, conhecida como administração por estresse, causa do profundo mal-estar daqueles que trabalham nessas condições (GUEDES, 2004, p.189 *apud* SILVA *et al.*, 2007).

Segundo Guedes (2004, p.189 *apud* SILVA *et al.*, 2007), importantes estudos na área da Psicodinâmica do Trabalho demonstram que não há neutralidade do trabalho em relação às doenças mentais, pois o trabalho participa do processo de formação da identidade do ser humano; harmonia, equilíbrio e autoestima dependem

do reconhecimento do esforço desempenhado. Pois, de acordo com “a OMS, SAÚDE é o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.

Dessa forma, comportamento de gestão como a seguir relatado, o qual indica a presença de assédio moral e sexual, implica em retrocesso à sustentabilidade almejada. É o que se constata no Processo nº 0011591-15.2014.5.18.0010 em trâmite na Décima Vara do Trabalho de Goiânia, no qual a autora declarou,

[...] que no primeiro mês do contrato de trabalho, a depoente acompanhou alguns estagiários e o Sr. Sérgio gritou com a depoente na frente de todos; que houve uma visita do pessoal da fiscalização do Sindicato da Construção Civil; que a depoente é quem acompanhou referido pessoal e o Sr. Sérgio é quem deveria tê-lo feito; que nesse dia, o Sr. Sérgio falou à depoente na frente das outras pessoas: "aquela desgraçada; que vai dar a buceta; que vai dar a bunda e depois disso, no mesmo dia ainda, chamou na sala do Márcio e continuou gritando, dizendo que não deveria ter feito isso; que lá quem manda é ele; que não entrava nem o Papa, nem desembargador, nem ninguém; eu que mando nessa porra"; que nesse dia, a depoente saiu às 15h00 e o fato se espalhou pela "radio peão"; que em outro dia, foi entregue um óleo após o horário e o Sr. Sérgio pegou um machado para matar o funcionário que havia entregue o óleo, sendo que a depoente pediu ao Sr. Frank para segurar o Sr. Sérgio; que o Sr. Sérgio só foi contido pelo dono da empresa do óleo, mas chegou a atirar o machado; que o Sr. Sérgio fazia referências constantes ao próprio pênis; Perguntas do advogado da reclamada: que trabalhou na reclamada de 23 de janeiro de 2014 a 17 de julho de 2014; que havia uma outra técnica de segurança de nome Lucilene Resende que se recusou a vir depor por dizer que tem medo do Sr. Sérgio; que implementou os programas de segurança em questão das cercas e houve muita dificuldade nessa implantação, uma vez que o Sr. Sérgio não liberava nada; que também implementou o café da manhã que não era fornecido e era descontado em folha o valor de R\$ 2,50, motivo pelo qual a fiscalização do sindicato compareceu na obra; que junto com a outra técnica, conseguiram organizar o restaurante da empresa porque os empregados comiam marmitex e não tinha local adequado para fazer a refeição; que não implementou a CIPA em virtude do remanejamento dos empregados; que não fez programa de vacinação".

Já a testemunha da autora, ouvida no mesmo processo, declarou que:

[...]. Primeira testemunha do autor: EDSON BARBOSA NETO, identidade nº 4287171, casado, nascido em 05/11/1980, Técnico em segurança e técnico em radiologia, residente e domiciliado na Av. Gercina Borges Teixeira, qd 22, It 25, Jardim São José, Goiânia, GO. Testemunha contraditada ao argumento de ter interesse na lide, uma vez que foi demitido por justa causa e move ação em face da empresa. Indagado, respondeu que não tem interesse na lide; que move ação em face da empresa e que a reclamante não será sua testemunha. A reclamada não tem provas testemunhais acerca da contradita. Indefiro a contradita por ausência de provas, sendo que o fato do empregado ajuizar ação e a forma de rescisão não são aptas a comprovar a suspeição. Registro os protestos. Advertida e compromissada. **Depoimento:** "que trabalhou na reclamada de junho de 2014 a julho de 2015; que o depoente entrava em atrito direto com o Sr. Sérgio; [...], não são observadas as NR's; que já ouvi um trabalhador que foi colocado para trabalhar na grua sem capacitação técnica para tanto; que

o Sr. Sérgio é ignorante no trato com os empregados e entrava em constante atrito com o depoente; que o depoente como técnico de segurança responde criminalmente por acidentes que ocorram no local e relatou os fatos ao MPT, na DRT e no Sindicato, sendo que acabou sendo demitido por justa causa; que o depoente foi eleito duas vezes como cipeiro e na última vez, a empresa não permitiu que a eleição se concretizasse e falou que a mesma era inconstitucional; que a obra não estava com a proteção e o depoente determinou que fosse contratado carpinteiro para realizar a proteção e o Sr. Sérgio não o fez e mandou o depoente "tomar no cu, ir se foder"; que na obra faltam equipamentos de proteção e o Sr. Sérgio usa palavras de baixo calão; que ao ser apresentado ao Sr. Sérgio pela reclamante, este falou na frente da reclamante e do depoente que "era o Sr. Sérgio cacetão; que tinha o pênis grande"; que já presenciou a reclamante cobrando EPI's do Sr. Sérgio e ele a chamando de "vaca" e dizendo que era uma obra pública e não tem dinheiro"; que todos no canteiro podem informar a forma como o Sr. Sérgio se dirigia à reclamante. A advogada da reclamante não tem perguntas. O advogado da reclamada não tem perguntas. Registro que espontaneamente a testemunha informa que o Sr. Sérgio coage as pessoas para que não venham em juízo relatar os fatos.

Nesse sentido é importante esclarecer que em seus estudos, Seligmann-Silva (2007, p.69 *apud* REZENDE *et al.*, 2006) afirma que “no sofrimento mental relacionado ao trabalho e em suas expressões mórbidas, é a subjetividade do indivíduo que é atingida”. De acordo com essa autora, quando o medo permeia as relações interpessoais abre-se espaço para a *desconfiança* que, por sua vez, contamina a *sociabilidade* fora e dentro dos ambientes de trabalho e produz como consequência o isolamento entre as pessoas. E conclui dizendo que é essa “desconfiança que está na raiz das *manifestações paranoides* que se alastram no mundo do trabalho e na sociedade”. De acordo com Medina:

os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves cerca de 5 a 10%. No Brasil, dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho, mostram que os transtornos mentais, com destaque para o alcoolismo crônico, ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências (MEDINA, 1986, p.33 *apud* BRASIL, 2001).

Segundo a Portaria/MS 1.339/1999, os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são:

Demência e outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8), *Delirium*, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0), Transtorno cognitivo leve (F06.7), Transtorno orgânico de personalidade (F07.0), Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-) Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2), Episódios depressivos (F32.-), Estado de estresse pós-traumático (F43.1), Neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0), Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8), Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2), Sensação de estar acabado (síndrome de

burn-out - síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0) (BRASIL, 2001, p.164).

Mas o que são atividades penosas? Poder-se-ia definir como penosas àquelas atividades exercidas em condições cruéis, desumanas ou degradantes cujos fatores levam ao adoecimento físico e/ou psíquico do trabalhador? Segundo Sacconi (2010, p.569), cruel é alguém “que se compraz em fazer mal, em atormentar ou prejudicar;” desumano é algo “ferino, bestial, desnaturado” e degradação “é a destituição ignominiosa de um grau, dignidade, encargo, qualidade”.

Por sua vez, Penido afirma que:

[...] ao analisar a violação do direito ao respeito à integridade pessoal, a Comissão Interamericana usou como subsídio as decisões da Comissão Europeia de Direitos Humanos, nas quais ficou estabelecido como sendo *tratamento desumano* aquele que deliberadamente causar sofrimento mental ou psicológico injustificado e de alguém ter recebido *tratamento degradante* quando for gravemente humilhado diante de outrem (PENIDO, 2011, p.224). (grifos da autora)

Pode-se afirmar, portanto, que penosas são as atividades exercidas em condições cruéis, desumanas ou degradantes cujos fatores levam ao adoecimento físico e/ou psíquico do trabalhador. A esse respeito, Marques leciona que:

O conceito de trabalho penoso é indicativo para se estabelecer se haverá ferimento à dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado e, ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios (MARQUES, 2007, p.61).

É dessa autora ainda o esclarecimento de que “A Câmara dos Deputados tem registros, desde 1973, de vários Projetos de Lei que tratam de algumas atividades profissionais como penosas. Foram elaborados mais de 60 Projetos de Lei, alguns com proposição inativa; outros, arquivados; outros, em trâmite” (MARQUES, 2007, p.62).

Ainda de acordo com Marques, o Projeto de Lei n. 1.015/88, do Deputado Federal Paulo Paim (PT-RS), assim definia o tema:

Serão consideradas atividades penosas aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exijam dos empregados esforço e condicionamentos físicos, concentração excessiva, atenção permanente e isolamento, imutabilidade da tarefa desempenhada em níveis acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do trabalho a que estão submetidos (MARQUES, 2007, p.62).

Não obstante tal fato e revelando um entendimento no sentido de que a questão da penosidade está intimamente ligada à saúde mental, o Projeto de Lei n.

7083/02, também de autoria do Deputado Federal Paulo Paim (PT/RS), conceitua as atividades de motoristas e cobradores de transportes coletivos urbanos como penosas, e passa a definir o tema na seguinte forma: “Atividades penosas são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os empregados a condições de estresse e sofrimento físico e mental” (MARQUES, 2007, p.62).

Conceito esse reafirmado pela Deputada Federal Ângela Moraes Guadagnin (PT-SP), no Projeto de Lei Complementar n. 317/02, nos seguintes termos: “Atividades penosas são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem a condições de estresse e sofrimento físico e mental, nos termos estabelecidos no regulamento” (MARQUES, 2007, p. 63).

3.10 – Fatores psicossociais e riscos ambientais no trabalho

Ocorre que a regulamentação do conceito de atividades penosas e a consequente regulamentação do adicional a ser pago não será hábil o suficiente para coibir e erradicar as referidas condições do meio ambiente do trabalho.

A legislação em vigor e os estudos referidos permitem concluir que enquanto a insalubridade e a periculosidade dizem respeito aos agentes físicos, químicos e biológicos nocivos aos trabalhadores, a penosidade, por sua vez, está vinculada também aos fatores psicossociais de risco.

Esses riscos, segundo Guimarães “podem interferir até mais do que fatores físicos no desempenho do trabalho”, pois são os menos estudados e quase nunca considerados como possíveis causas de doenças ocupacionais ou relacionadas com o trabalho, o que segundo a autora “não reduzem os seus efeitos deletérios” (GUIMARÃES, 2007, p.100 *apud* REZENDE *et al.*, 2007). Sobre esse aspecto, Baruki (2015) afirma que “o conceito de “riscos psicossociais no trabalho” é absolutamente ignorado pelas normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro” (BARUKI, 2015, p.124).

De acordo com a autora, a ausência de conceituação e regulamentação dos riscos psicossociais no trabalho, além da ausência de implantação de medidas preventivas obrigatórias no ambiente do trabalho, permite a instalação de hiatos ou lacunas de governança com alto potencial ofensivo. Alto, porquanto o bem jurídico

atingido é justamente a saúde do trabalhador, cujo custo é inaceitável (BARUKI, 2015, p.123). E conclui,

O passado recente e ainda os dias atuais colocam o Estado brasileiro em situação de extremo atraso no que diz respeito aos riscos psicossociais no trabalho. Desse modo, a realidade brasileira de mazelas relacionadas à saúde mental e ao ambiente de trabalho pode ser, e de fato é, em grande medida explicada pela tolerância do Estado, que se manifesta por uma inércia em enfrentar condignamente o problema (BARUKI, 2015, p.124).

E por isso a autora questiona: “Mas como é possível a um Estado que se intitula “de direito” tolerar o que já se sabe intolerável, nocivo, danoso e insuportável?” (BARUKI, 2015, p.125).

E conclama,

Quando o Estado é omissor por um tempo muito longo, as convulsões que se formam no meio social acabam encontrando alguma válvula de escape, ainda que essa solução não seja a melhor. Expressões pejorativas, como “ativismo judicial” e “judicialização das políticas públicas”, tornaram-se lugar-comum e demonstram o caráter polêmico assumido pela questão na atualidade. A separação entre os Poderes da República torna-se tão mais prejudicada quanto mais um deles se omite (BARUKI, 2015, p.127).

Segundo a autora, a ausência de Normas Regulamentadoras implica numa omissão do Poder Executivo; e a ausência de legislação ordinária e complementar que cuida do Direito do Trabalho implica na omissão do Poder Legislativo. O que resulta num imenso arsenal de ações de indenizações por danos morais e reconhecimento de doença ocupacional relacionados aos riscos psicossociais ocupacionais a serem enfrentadas pelo Poder Judiciário (BARUKI, 2015, p.127).

Sendo essa, portanto, a razão pela qual se propõe com o presente estudo, não só a necessidade de regulamentação do inciso XXIII do Art. 7º CF, conceituando-se de consequência o significado de penosidade e estabelecendo o adicional devido, como também a inserção de “os fatores psicossociais” na categoria de “riscos ambientais” conforme item 9.1.5 da Norma Regulamentadora 9, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (BRASIL, 1978), dessa forma definido: “9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador” (BRASIL, 1978, p.1).

Bem como a inserção de “profissionais especializados em saúde psicossocial do trabalho”, assim compreendidos, “Psicólogo, Psiquiatra, Ergonomista e Assistente

Social” no rol dos profissionais previstos no item 4.4 da Norma Regulamentadora 4, dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (BRASIL, 1978), assim prescrito:

4.4 Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II, anexo. [Alterado pela Portaria DSST n.º11, de 17 de setembro de 1990] (BRASIL, 1978, p.1250).

Pois, segundo Rocha:

Os programas de prevenção muitas vezes buscam a saúde mental incluindo apenas ações baseadas nos indivíduos, sem analisar e intervir nos fatores das situações de trabalho, resultando em baixa eficiência destes programas. É fundamental a determinação de um conjunto de ações nas situações de trabalho e também para os indivíduos (ROCHA, 2007, p.131 *apud* REZENDE *et al.*, 2007).

Com isso, as inserções propostas com certeza permitirão que os fatores psicossociais de risco acaso existentes nos ambientes de trabalho, sejam detectados, analisados e transformados, concedendo assim aos empregadores e aos empregados melhores condição de vida e meio ambiente do trabalho hígido e agradável.

Não obstante, algo também concreto, real e plausível será proposto. Trata-se das possibilidades de gerenciamento do meio ambiente do trabalho através da implantação de projetos ambientais.

3.11 – Propostas de gerenciamento do meio ambiente do trabalho

A construção coletiva do saber é algo que desafia a mente e os tempos modernos. Se, há algum tempo atrás sentar, conversar e ajudar-se mutuamente era algo corriqueiro e normal, hoje não é mais assim.

O respeito ao indivíduo que muitas vezes transmuda-se em individualismo, a corrida pelo saber e a ganância pelo ter, têm nos afastado a todos, cada vez mais. O egoísmo, a vaidade, a inveja, os ciúmes, a soberba e o orgulho são notas características dos tempos modernos.

Todos perdem. Porque é exatamente na partilha fraterna que se faz comunhão. De bens morais, espirituais, materiais e científicos. E a comunhão garante a paz, porque na partilha, ela multiplica os dons e enriquece a todos.

É preciso caminhar. É preciso repensar. É preciso iluminar. É preciso colaborar. Um mundo unido é possível. Mas ele depende de todos nós. Homens irmãos. Homens fraternos. A reflexão sobre os fatores psicossociais que possam ser nocivos ao trabalhador somente será possível através de uma construção coletiva do saber. A interdisciplinaridade é o caminho para essa construção do saber.

Médicos, Enfermeiros, Engenheiros, Ergonomistas, Psicólogos, Psiquiatras, Técnicos de Segurança do Trabalho, Empregadores, Empregados, Juízes, Procuradores, Auditores, Advogados e Pensadores do Direito do Trabalho precisam parar, refletir, pensar, estudar e atuar sobre o meio ambiente de trabalho para que ele dignifique e plenifique o homem no seu saber maior, o próprio trabalho.

Nesse sentido, Seguin (2002) afirma que o arquétipo do ambientalista mudou. Ele agora é o técnico, o cientista, o jurista que toma pé na realidade de que preservar é uma forma de sobreviver. E neste novo construto o Empresário deve estar inserido, desempenhando seu papel. Cabe à assessoria jurídica da empresa estar atenta para as novas angulações da atividade de produção e circulação de bens, fazendo uma “advocacia preventiva”, onde sejam evitados conflitos pela prevenção de situações de risco ou vulneráveis.

Para a autora, prevenir implica em avocar responsabilidades pela capacidade de assumir as consequências dos atos ou omissões, sejam eles decorrentes da prática de um ato ilícito na esfera penal, civil ou administrativa. Dessa forma, como a origem da responsabilidade está no livre arbítrio humano, quem pode escolher se torna responsável por sua opção.

Por outro lado, a dimensão do trabalho foi transformada. Na concepção contemporânea o trabalho deixou de ser um *castigo*, porquanto afeito tão somente a escravos e servos, não se limitando também a se tornar simplesmente uma forma de ganhar dinheiro.

Hodiernamente o trabalho se tornou um *lugar* para a realização de projetos e sonhos. Uma oportunidade para a realização humana e busca do desenvolvimento individual e coletivo. A construção diária da harmonia e ajuda mútua se tornaram uma exigência, posto que o crescimento individual só terá sentido se incluir o outro.

O mundo das organizações caminha rapidamente para o reconhecimento dessas questões e está investindo no trabalho de desenvolvimento humano. E para tanto deverá observar princípios básicos que deverão reger o novo modelo organizacional, tais como o fato de que a empresa é um ser vivo dotado de funções

vitais onde cada um, dentro da importância de suas funções, se conecta com o todo organizacional e a representa. Ou ainda, de que a empresa são pessoas e, por isso, ela precisa ser humanizada no nível dos valores, dos sentimentos, das expectativas, da segurança e do pertencimento. Por isso, as dificuldades fazem parte do crescimento. E é preciso ter prazer em superar as dificuldades na medida em que elas aparecem. Pois todos devem estar atentos aos problemas e soluções.

Existe também a ideia de que é preciso criar parcerias e espírito de equipe porque as pessoas precisam ser valorizadas e sentirem-se importantes, razão pela qual as organizações precisam transformar suas relações hierárquicas verticais em horizontais, afim de que os chefes se tornem líderes e possam promover a sinergia grupal.

Essas são propostas constantes nos projetos de melhoria do meio ambiente do trabalho, os quais, a exemplo do Projeto Colaborar que, segundo Bastos, Costa e Costa (2005, p.5), “é fruto da comunhão dos Projetos Repensar, Caminhar e Iluminar.” Sendo que o primeiro – Repensar – tem como objetivo a percepção dos diversos comportamentos humanos e visa o estudo e a proposta de melhoria de conduta de vida, sobretudo de profissionais com poder de mando e gestão.

Já o segundo – Caminhar – visa analisar e mapear áreas críticas do meio ambiente de trabalho, e se conclui com a apresentação de soluções práticas. O terceiro – Iluminar – tem como intuito oferecer um estudo interdisciplinar para seus participantes, abordando temas que englobam as diversas áreas do saber (Psicologia, Direito, Administração, entre outras) e cujo objetivo é desenvolver mecanismos de reflexão e prática sobre Ética (BASTOS; COSTA; COSTA, 2004).

E, finalmente, o Projeto Colaborar tem como escopo o estudo e aprimoramento das condições de trabalho, medidas de segurança e legislação vigentes como proposta de erradicação de agressões ao meio ambiente do trabalho e será desenvolvido à luz da ética, responsabilidade e confidencialidade nas relações de trabalho (BASTOS; COSTA; COSTA, 2005).

Projetos esses que, conforme anunciado na Introdução do presente estudo, são frutos da comunhão de ideias de gestores e profissionais multidisciplinares voltados para a saúde e segurança no trabalho, os quais estabelecidos na cidade de Itumbiara (GO) durante os anos de 2000 a 2007 em conjunto com o Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT), reuniam-se mensalmente através do Grupo de Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás

(GESSUG) para refletirem sobre temas afins e realizarem anualmente o Seminário de Direito do Trabalho e Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás.

O resultado foi fantástico porque houve significativa redução de doenças e acidentes do trabalho na região. Os seminários tinham como público alvo os empregados das empresas envolvidas e não continham qualquer censura quanto aos temas e conteúdos a serem apresentados. Tudo era permitido, desde que implicasse na possibilidade de resguardar a vida e tivesse como escopo a otimização das relações trabalhistas. Os palestrantes eram escolhidos entre juristas renomados, profissionais capacitados, membros da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego.

Os empregados esperavam com ansiedade o “Seminário”. Mas o trabalho mais consistente e proveitoso era realmente aquele advindo dos encontros mensais, porque permitiam uma conscientização e formação contínuas de profissionais e gestores e ocorriam dentro das empresas, nos auditórios por elas disponibilizados.

Essa aproximação entre empregadores, empregados, gestores, autoridades e profissionais especializados, todos envolvidos em prol do “bem comum”, propiciou um ambiente favorável para o desenvolvimento de ideias e práticas edificantes e salutaras para a erradicação pretendida.

Com a mudança dessa autora para Goiânia e a integração da mesma ao Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás na condição de representante suplente do IGT- Instituto Goiano de Direito do Trabalho, aquelas ideias foram difundidas e fizeram nascer o “Projeto Repensar Gestão e Trabalho”, o qual estando já na sua terceira edição, reflete, discute e debate temas importantíssimos durante o corrente ano de 2015, tais como: “Trabalho Escravo Contemporâneo”, “Fatores Psicossociais de Risco e o Uso e/ou Abuso de Álcool e Outras Drogas” e por último, “Globalização e Terceirização: Sinônimos de Precarização? Uma Abordagem Transdisciplinar.”

Enfim, trata-se da promoção da educação ambiental laboral cujo dever do Poder Público encontra-se insculpido no inciso VI, do Parágrafo 1º, do Artigo 225, da Constituição Federal, que assim dispõe:

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

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:
VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente (BRASIL, 1988).

Por tudo isso se vê que o homem não está acima e tampouco no centro de todas as coisas. Ele é parte de um todo. E como parte desse todo deverá se relacionar de forma equilibrada e responsável com todos os demais componentes do meio ambiente, natural, artificial, cultural ou do trabalho.

A construção diária da sustentabilidade das relações laborais é possível. O caminho é a educação. Perceptiva, formativa, informativa e conscientizada. Pois um homem educado é um homem respeitado. Um homem respeitado é um homem livre, por que é capaz de optar e de se responsabilizar. E um homem livre, por que conscientemente capaz, jamais se sujeitará a condições de trabalho forçado e tampouco à prática de trabalho análoga a de escravo.

É por isso que a educação enquanto fonte de sustento e ponto de partida para a conscientização se faz mais do que necessária, mormente quando imbuída de um ideal globalizante que vise à construção da unidade com respeito à diversidade e permita a comunhão de ideias entre os mais diversos e diversificados atores do meio ambiente do trabalho, notadamente, empregadores, empregados, juízes, auditores, procuradores, advogados e todos os demais profissionais de saúde e segurança do trabalho, dessa feita, também com a inclusão dos profissionais de saúde mental no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito constitucional ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é o direito ao labor em ambiente salubre e hígido e a sua degradação implica em desequilíbrio ao Meio, ao Homem e ao Trabalhador, não só o trabalhador empregado, mas a todo trabalhador.

Quando as organizações do trabalho se orientam e se preocupam com os aspectos humanos do meio ambiente do trabalho, elas contribuem para a saúde e bem-estar desses mesmos trabalhadores.

O contrário significa desprezo à dignidade humana e quase sempre tem como consequência a precarização das relações de trabalho, cujo ápice é o trabalho escravo contemporâneo, o qual implica na mais completa aceitação e banalização do mal.

As causas para tal estado de degradação estão enraizadas nos fenômenos do *neoliberalismo*, a partir do momento em que esse preconiza o afastamento do Estado de seus cidadãos; da *globalização*, quando sectariza a humanidade em globalizados e excluídos e se recusa a exercer sua vocação que é a comunhão e não a exclusão; e do *novo regionalismo*, o qual prescinde de normas e protocolos porquanto instalado a partir da oferta e demanda de serviços e mão de obra, de preferência com baixíssimo custo, e se movimenta informalmente através dos meios de comunicação que se tornaram cada vez mais ágeis e oportunos.

Trata-se da preconizada *modernidade líquida* tão bem compreendida e refletida por Zygmunt Bauman. E dessa forma, falar em sustentabilidade nesse cenário de pobreza, exclusão e degradação parece ser no mínimo utópico, para não dizer fútil e destituído de razão.

Mas o correto não é deixar de falar sobre a sustentabilidade nesse cenário de extrema degradação, mas sim falar sobre a sustentabilidade a partir de um novo conceito de desenvolvimento.

Dessa feita, fala-se sobre o *desenvolvimento ético*, assim considerado como aquele que tem como meta o *bem comum*, onde os objetivos econômicos do progresso estão subordinados às leis de funcionamento dos sistemas naturais e aos critérios de respeito à dignidade humana e de melhoria da qualidade de vida das pessoas.

E onde a *alteridade*, assim compreendida como o reconhecimento do outro, do diferente, como igualmente digno, constitui elemento fundamental de um ideal realizável e possível de ser alcançado, tendo sempre como meta a *fraternidade e a unidade*.

O presente estudo, portanto, pretendeu propor uma nova abordagem para as relações de trabalho. Uma abordagem ética fundamentada em um desenvolvimento sustentável, onde todos possam ganhar, não só financeiramente, mas também, e principalmente, em qualidade de vida.

Relações sustentáveis de trabalho são relações éticas, calcadas na legalidade, reciprocidade, confidencialidade e bem-estar. São relações que geram equilíbrio, paz e desenvolvimento verdadeiramente digno, porquanto fundamentadas no diálogo respeitoso e na escuta profícua.

A criação de um espaço coletivo de discussão e reflexão é imperativo e se torna primordial para que a construção de relações assim propostas se torne uma realidade.

A clínica e psicodinâmica do trabalho podem ser uma vertente para o conhecimento desse espaço e estabelecimento dessa construção. Conhecê-las como tal é o propósito de seguimento do presente estudo. Quando então, os fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho poderão ser mais bem refletidos, e quem sabe, transformados.

Lideranças Transformacionais é o desafio para uma gestão e trabalho repensados à luz da ética, da legalidade e da boa-fé. Relações Sustentáveis de Trabalho são possíveis e facilmente alcançáveis, desde que o amor e a bondade prevaleçam sobre o ódio e a maldade.

Com esse tema, *Lideranças Transformacionais*, o VII Congresso Internacional de Saúde Mental no Trabalho a ser realizado em Goiânia-Goiás no período de 25 a 27 de Outubro de 2016, pretende lançar também uma campanha.

Campanha essa que visa estimular empresas públicas e privadas a repensarem suas formas de gestão e trabalho à luz da clínica e psicodinâmica do trabalho.

Os temas a serem refletidos nesse congresso serão posteriormente aprofundados nos encontros do Projeto Repensar Gestão e Trabalho realizado pelo Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás.

É essa a dinâmica das relações sustentáveis de trabalho: pensar, repensar, conscientizar, formar e educar. Educar para participar. A educação é a mola mestra para o desenvolvimento consciente e sustentável da humanidade.

O meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e a educação ambiental são garantias previstas nos Artigos 200, Inciso VIII e 225, § 1º, Inciso VI da Constituição Federal, tornando-se, portanto, dever de todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Roberto de.; OLIVEIRA, Henrique Altemani de. (Coord.). *Integração Regional*. Uma introdução. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013 [Coleção Temas Essenciais em R.I. – v.3].

ALVES, José Augusto Lindgren. *Os direitos humanos na pós-modernidade*. São Paulo: Perspectiva, 2013. 253p.

ARENDT, Hannah. *Eichmann em Jerusalém*. Um relato sobre a banalidade do mal. [Tradução: José Rubens Siqueira]. São Paulo: Companhia das Letras, 2013. 336p.

BABACE, H. S. D. Derecho de la Integracion y Relaciones Laborales. 2. ed. Montevideo: Fundación Educación de Cultura Universitária, p.183-5. In: VILLATORE, M. A. C.; GOMES, E. B. *Aspectos sociais e econômicos da livre circulação de trabalhadores e o dumping social*. [s.d.t.], 2004.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. *Principio de solidariedade: conceito e evolução*. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. Por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015. 163p.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. *Projeto Caminhar*. Itumbiara, dez. 2004.

____; ____; _____. *Projeto Iluminar*. Itumbiara, abr. 2005.

____; ____; _____. *Projeto Colaborar*. Itumbiara, jul. 2005.

____; ____; _____. *Projeto Repensar*. Itumbiara, ago. 2005.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. [Tradução: Plínio Dentzien]. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. 279p.

_____. *Globalização*. As consequências humanas. [Tradução: Marcus Penchel]. Rio de Janeiro: Zahar, 1999. 145p.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Senado Federal. *Emenda Constitucional n. 81, de 5 de junho de 2014*. Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. Brasília, 2014.

_____. Senado Federal. Secretária-Geral da Mesa. Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa. *Projeto de Lei do Senado n. 432, de 18 de novembro de 2013*. Dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. Brasília, 2013.

_____. Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos. Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). *Manual de recomendações de rotinas de prevenção e combate ao trabalho escravo de imigrantes*. Brasília, 2013.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003*. Altera o art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. Brasília, 2003.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. [Atualizada em Abril de 2012],

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR4 – Norma Regulamentadora n.4, item 4.4. *In: CARRION, V. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Lei n. 12.064, de 29 de outubro de 2009*. Dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, bem como da Semana Nacional de Combate ao Trabalho Escravo. Brasília, 2009.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Segurança Pública e Saúde do Trabalho. *Portaria SSST n. 25, de 19 de dezembro de 1994*. Aprova a Norma Regulamentadora n. 9 – Riscos Ambientais, e dá outras providências. Brasília, 1994.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTB n. 3.214, de 08 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, 1978.

BRASIL. Ministério da Saúde; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho*. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília [Normas e Manuais Técnicos, 114, série A], 2001.

_____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRUNI, Luigino. Economia e gratuidade. A boa cidade de gente diversa e a Babel das castas fechadas. [Tradução: Antônio Bacelar]. In: ECONOMIA / ÉTICA. *Avvenire*, Milão, 26 jan. 2014. Disponível em: <http://www.cidadenova.org.br/editorial/instiga/economia_e_gratuidade/64-a_boa_cidade_de_gente_diversa_e_a_babel>. Acesso em: 27 jun. 2015.

_____. Economia de Comunhão – Uma nova cultura, novembro de 1997. In: MARINHO, Stella. Uma economia de comunhão, p.47-9, 1998. In: ROCHA, Adriana Magalhães (Org.). *Pós-modernidade: ruptura ou revisão?* São Paulo: Cidade Nova, 1998, 61p. [Coleção Pensar Mundo Unido].

BUZANELLO, José Carlos. *Direito de Resistência como Problema Constitucional*. 2001. 388f. Tese (Doutorado em Direito)- Curso de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

CARVALHO, José Sérgio (Org.). *Educação, cidadania e Direitos Humanos*. Petrópolis: Vozes, p.19-42, 2004.

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto. MELLO, Rodrigo Antônio Calixto. *A sustentabilidade como um direito fundamental: a concretização da dignidade da pessoa humana e a necessidade de interdisciplinaridade do direito*. Veredas do Direito, Belo Horizonte, v.8, n.15, p.9-24, jan./jun. 2011.

CONATAE. Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Escravo. *Orientações nº 03 e 04*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56B5905129/Cartilha%2BAalterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CONVERT_TO=Eurl&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129>

CONVENÇÃO Americana de Direitos Humanos. *Pacto de San José da Costa Rica*. Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 – ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/.../sanjose.htm>>.

COSTA, Rui. Globalização, p.51-3, 1998. In: ROCHA, Adriana Magalhães (Org.). *Pós-modernidade: ruptura ou revisão?* São Paulo: Cidade Nova, 1998, 61p. [Coleção Pensar Mundo Unido].

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na Legislação Trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto*. São Paulo: LTr, p.34-5, 2002. [2. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil e a Emenda n. 32/01].

DALLARI, Dalmo de Abreu *et al.* Um breve histórico dos direitos humanos, 2007. In: CARVALHO, José Sérgio. (Org.). *Educação, Cidadania e Direitos Humanos*. Petrópolis: Vozes, p.19-42, 2004.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL dos Direitos Humanos. 2. ed. revista/ampliada sob supervisão editorial de Jair Lot Vieira. São Paulo: Edipro, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIÁRIO MARANHÃO HOJE. *Ministros do Trabalho do Mercosul assinam documento contra o trabalho escravo*. São Luis, 2015. Disponível em <<http://www.maranhaohoje.com.br/mundo/item/364-ministros-do-trabalho-mercosul-assinam-documento-contra-traffic-de-pessoas-e-trabalho-escravo/364-ministros-do-trabalho-mercosul-assinam-documento-contra-traffic-de-pessoas-e-trabalho-escravo/html>>. Acesso em: 27 jun. 2015.

ÉLYSÉE. Présidence de la Republique. *Liberdade, Igualdade e Fraternidade*. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://brasilia.ambafrance-br.org/Liberdade-Igualdade-Fraternidade/html>>.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito. NERY, Denise Cristina Martins dos Santos. MACEDO, Kátia Barbosa. Análise das contribuições do processo de banalização da injustiça social para o assédio moral nas organizações. In: ZANELLI, José Carlos. SILVA, Narbal. TOLFO, Suzana da Rosa. (Org.) *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

GODOY, Dagoberto Lima. *Direitos fundamentais no trabalho no Mercosul e nos acordos de integração regional nas Américas*. Brasília, 1998. Disponível em: <<http://www.buscaLegis.ccj.ufsc.br>>.

GOIS, Chico de. Senado aprova projeto que autoriza desapropriação de imóvel em caso de trabalho escravo. Medida só terá validade quando for aprovado projeto que define trabalho escravo e deve ser analisado na semana que vem. *O Globo*, Rio de Janeiro, 27 de maio de 2014. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/brasil/senado-Aprova-projeto-que-autoriza-desapropriacao-de-imovel-em-caso-de-trabalho-escravo-1262393#xzz3Bd94vph3>>.

GRAU, Eros Roberto. *Direito Urbano*. São Paulo. Revista dos Tribunais, 1982.

GUADAGNIN, Ângela Moraes. (PT/SP). 2002. *Projeto de Lei n. 317, de 2002*. Define as atividades exercidas sob condições especiais que prejudicam a saúde ou a integridade física dos segurados, nos termos do parágrafo 1º do art. 201 da Constituição Federal/88, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, e regulamenta a concessão de aposentadorias especiais aos 15, 20 ou 25 anos de trabalho em virtude do exercício de atividades consideradas insalubres, penosas e perigosas. Brasília: Câmara dos Deputados, 2002.

GUEDES, M. T. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, M. T. In: SILVA, A.; SOUTO MAIOR, J. L.; BOUJIKIAN, F. K.; SEMER, M. (Coord.). *Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr; Associação de Juízes para a Democracia, 2007.

GUIMARÃES, Liliana A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: REZENDE, E. A.; PENIDO, L. O.; BOJART, L. E. G. *Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos*. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, 2. Goiânia, 2006. *Anais...* Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/GO; Instituto Goiano de Direito do Trabalho – IGT; Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU; Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 12-14 out. 2006.

GUIMARÃES, Maria do Carmo. A educação num mundo em mudança, 1998. In: ROCHA, Adriana Magalhães (Org.). *Pós-modernidade: ruptura ou revisão?* São Paulo: Cidade Nova, 1998. 61p. [Coleção Pensar Mundo Unido].

KOSHIBA, Luiz; PEREIRA, Denise Manzi Frayze. *História Geral e Brasil: Trabalho, Cultura, Poder (Ensino Médio)*. São Paulo: Atual, 2004.

MARQUES, Cristiane. *A proteção ao trabalho penoso*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

MARÉS, Carlos Frederico Marés. *A função social da terra*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003.

MARINHO, Stella. Uma economia de comunhão, 1998. In: ROCHA, Adriana Magalhães (Org.). *Pós-modernidade: ruptura ou revisão?* São Paulo: Cidade Nova, 1998. 61p. [Coleção Pensar Mundo Unido].

MARINS, Luiz. *A lição de Anteu*. Disponível em: < <http://www.anthropos.com.br/280-textos-de-motivacao-e-sucesso/1423-a-licao-de-anteu.html>>

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MASCARENHAS, Luciane Martins de Araújo. *Desenvolvimento Sustentável: Estudo de impacto ambiental e estudo de impacto de vizinhança*. Curitiba: Arte e Letra, 2008. 174p.

MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, p.192-223, 1972.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MEDINA, M. C. G. A aposentadoria por invalidez no Brasil. 1986. Tese (Dissertação de Mestrado) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1986. In: BRASIL. Ministério da Saúde; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho*. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília [Normas e Manuais Técnicos, 114, série A], 2001.

NIDECKER, F. *Estrangeiros resgatados de escravidão no Brasil são 'ponta de iceberg'*. Londres: BBC do Brasil, 2013.

OLIVEIRA, Dennis de. *Entrevista – Zygmunt Bauman*. ed. 138. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/entrevis-zygmunt-bauman/>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Combate ao trabalho escravo*. Perguntas e respostas. Brasília: Escritório da OIT do Brasil, 2013. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/faq/p1.php>. Acesso em: 5 mar. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Combate ao trabalho escravo*. Documento do Projeto. Brasília: Escritório da OIT do Brasil, 2013. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/projetos/documento.php>. Acesso em: 5 mar. 2015.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v.77, n.4, out./dez. 2011.

PENIDO, L. O. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v.48, n.191, jul./set. 2011.

REZENDE, E. A.; PENIDO, L. O.; BOJART, L. E. G. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO*, 2. Goiânia, 2006. *Anais...* Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/GO; Instituto Goiano de Direito do Trabalho – IGT; Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU; Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 12-14 out. 2006.

ROCHA, Adriana Magalhães. (Org.). *Pós-modernidade: ruptura ou revisão?* São Paulo: Cidade Nova, 1998. 61p. [Coleção Pensar Mundo Unido].

ROCHA, Lys Esther. *Saúde mental no trabalho: desafios e soluções*. *In: REZENDE, E. A.; PENIDO, L. O.; BOJART, L. E. G. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos*. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO*, 2. Goiânia, 2006. *Anais...* Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/GO; Instituto Goiano de Direito do Trabalho – IGT; Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU; Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 12-14 out. 2006.

SACCONI, L. A. *Grande Dicionário Sacconi da língua portuguesa: comentado, crítico e enciclopédico*. São Paulo: Nova Geração, p.569, 2010.

SÉGUIN, E. *O Direito Ambiental: nossa casa planetária*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: REZENDE, E. A.; PENIDO, L. O.; BOJART, L. E. G. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO*, 2. Goiânia, 2006. *Anais...* Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/GO; Instituto Goiano de Direito do Trabalho – IGT; Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU; Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 12-14 out. 2006.

SILVA, Alessandro da; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; BOUJIKIAN, Felipe Kenarik; SEMER, Marcelo. (Coord.). *Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR; Associação de Juizes para a Democracia, 2007.

SILVA, Christine Oliveira Peter da. Estado Constitucional Cooperativo: O futuro do Estado e da Interpretação Constitucional sob a ótica da Doutrina de Peter Häberle. *Revista Jurídica*, São Paulo, v.7, n.72, p.01-18, maio, 2005.

SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Direitos Fundamentais e Direito Comunitário*. Por uma metódica de direitos fundamentais aplicada às normas comunitárias. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

TRATADO de Assunção. *Tratado para a constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai*. Assunção, 1991. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/tratados-e-protocolos/tratado-de-assuncao-1>>.

TRATADO que institui a Comunidade Europeia. Versão compilada. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, Lisboa, 2002.

VILLATORE, M. A. C; GOMES, E. B. Aspectos sociais e econômicos da livre circulação de trabalhadores e o *dumping* social. In: AZEVEDO, A. J. (Coord.). *Anais...* Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. 1ª ed. Curitiba: Juruá, p.153, 2008.

ZANELLI, José Carlos (Coord.); CALZARETTA, A. V.; GARCÍA, A. J.; LIPP, M. E. N.; CHAMBEL, M. J. *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Qualidade de vida no trabalho e organizações saudáveis como expressões de cultura organizacional. In: ZANELLI, José Carlos. SILVA, Narbal. TOLFO, Suzana da Rosa. (Org.). *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. 435p.

ANEXOS

ANEXO I – PROJETO CAMINHAR



Autoras: Alexandra de Souza Bastos, Carla Maria Carneiro Costa, Thaís Carneiro Costa.

Itumbiara, 08 de Dezembro de 2004 - Solenidade da Imaculada Conceição.

Reprodução adaptada do “Projeto Caminhar”.

É O SOL. É o sol que faz germinar as sementes.... Não é a primavera marcada no calendário que provoca esta explosão de vida.

É o sol, é o seu calor a causa.

Se o Sol viesse antes, mesmo que ainda fosse inverno, a terra não perguntaria se já é primavera, mas germinaria da mesma forma.

Assim como, na natureza, o Sol faz despontar a vida, do mesmo modo somente o amor no coração humano pode fazer triunfar a vida (LUB Chiara).

I – Introdução

Este projeto é fruto do anseio de várias pessoas que desejam ver germinar, frutificar e disseminar o ideal da fraternidade, responsabilidade, legalidade, transparência e solidariedade no mundo do trabalho.

Levaremos em consideração as pessoas, condições de trabalho, medidas de segurança, legislação vigente e processo produtivo nos quais estão inseridos.

A partir disto, desenvolveremos um quadro descritivo das atuais condições de trabalho e das passíveis de serem alcançadas, proporcionando assim a formação de um espaço comum onde todos possam interagir – aprendendo e ensinando. Buscamos, dessa forma, entender a comunidade laboral não como uma máquina

que precisa ser eficiente e produtiva, mas sim como parte de um sistema permeado por relações econômicas, sociais e políticas num determinado contexto histórico.

Tem-se também como objetivo, problematizar as situações existentes, fazendo com que todos os participantes encontrem um caminho de solução e aprimoramento.

II – Dados de Identificação

2.1 – Título: PROJETO CAMINHAR

2.2 – Clientela: Diretores, Colaboradores, Assessores, Consultores, Fiscais e Autoridades do Trabalho.

2.3 – Responsáveis:

- *Alexandra de Souza Bastos:* Psicóloga e Licenciatura Plena em Psicologia pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC/RS). Bacharelada em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior (ILES/ULBRA), Itumbiara, GO. Especialização em Psicologia Jurídica, chancelada pela Universidade Católica de Goiás (UCG), em graduação.
- *Carla Maria Carneiro Costa: Advogada Trabalhista* - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás com especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, Goiânia, GO. Conselheira do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT). MBA em Direito Empresarial, pela Fundação Getúlio Vargas, Goiânia, GO, em graduação.
- *Thaís Carneiro Costa:* Estudante de Psicologia pela Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO.

2.4 – Duração: Será estipulado da forma que melhor convir com a empresa.

2.5 – Horário: Será estipulado da forma que melhor convir com a empresa.

III - Justificativa Legal

De acordo com o art. 225 da Constituição Federal, “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Já o art. 200, inciso VIII da Constituição Federal, acrescenta que: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

A Dra. Elida Seguin diz que:

O homem usa o trabalho para adquirir bens e riquezas. Nessa busca ele sacrifica a Natureza e a si mesmo, pois a correlação entre trabalho e enfermidade já era conhecida no Direito Romano e da medicina grega. Sabia-se que determinadas patologias eram comuns a certas ocupações. Com a evolução das técnicas as doenças dos trabalhadores foram se agravando (SEGUIN, 2002, p.39).

Desataca ainda a autora que o

Meio ambiente do trabalho faz a relação entre a ocupação do indivíduo e as doenças decorrentes dos riscos ambientais assumidos no processo de produção, objetivando preveni-las, com a utilização de recursos de engenharia e da medicina, preservando o Meio Ambiente e a saúde do trabalhador. Um trabalhador doente e afastado do trabalho representa despesa social (SEGUIN, 2002, p. 39).

Em outras publicações da mesma autora, esta assim se manifesta:

O ARQUÉTIPO DO AMBIENTALISTA MUDOU. Ele agora é o técnico, o cientista, o jurista que toma pé na realidade de que preservação é forma de sobrevivência. E neste novo construto o Empresário deve estar inserido, desempenhando seu papel. Cabe a assessoria jurídica da empresa estar atenta para as novas angulações da atividade de produção e circulação de bens, fazendo uma “advocacia preventiva”, onde se evitam os conflitos pela prevenção de situações de risco ou vulneráveis (SEGUIN, 2002).

Por fim, a escritora ressalta: “Prevenção essa que implica em assumir responsabilidades.” E nesse sentido, a professora preceitua:

Responsabilidade vem do latim *red spondeo* significando a capacidade de assumir as consequências dos atos ou das omissões, que pressupõe a ocorrência de um ilícito. Se a norma ferida for penal, ter-se-á um ilícito penal, se civil, um ilícito civil e se administrativo, um ilícito administrativo. Ela pode decorrer de uma obrigação legal ou da transgressão de um comportamento preceituado ou pactuado. A origem da responsabilidade está no livre arbítrio humano. Quem pode escolher é responsável por sua opção (SEGUIN, 2002, p. 355).

Portanto, poderíamos concluir que se somos livres, somos responsáveis. E se somos responsáveis, devemos conhecer, para bem escolher. E é justamente esse o objetivo do Projeto Caminhar, conhecer, para oferecer sugestões que nos levem ao “bem escolher”.

IV - Objetivos

4.1 - Geral

Proporcionar um espaço onde os participantes possam socializar-se a respeito do meio ambiente de trabalho, levantando situações e sugestões sobre este na prática.

4.2 - Específicos

1. Apresentação do meio ambiente do trabalho;
2. Descrição dos locais visitados;
3. Descrição das condições analisadas;
4. Levantar situações e sugestões;
5. Enfatizar a participação num processo construtivo, de autonomia e de cooperação;
6. Construir um saber conjuntamente com o grupo;
7. Facilitar a comunicação entre os participantes e a empresa;
8. Divulgar e conscientizar os participantes e a própria empresa sobre os benefícios da prática de analisar o meio ambiente de trabalho.

V – Fundamentação Teórica

No Brasil, mesmo com uma grande gama de previsão de direitos que objetivam a proteção dentro do ambiente de trabalho, a verdade é que muitas vezes não se consegue garantir uma vida digna aos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) coloca quatro fatores fundamentais de direitos do homem-trabalhador: liberdade de trabalho; igualdade no trabalho; proibição do trabalho infantil; e liberdade sindical.

Quando a OIT destaca termos como liberdade e igualdade, percebemos a complexidade da situação, pois cada cultura empresarial tem entendimentos e vivências (práticas) diferentes em relação a estes termos.

Os direitos mínimos citados pela OIT muitas vezes não são a realidade de trabalhadores, pois para estes liberdade e igualdade é utopia. Podemos refletir sobre isto com a citação abaixo:

O oferecimento de trabalho com condições mínimas, então não é a realidade para muitos. Para piorar esse cenário, o país, como outros, experimenta, ainda, o amargo gosto da convivência com formas de superexploração do trabalho, algumas decorrentes do novo modelo produtivo que está aí, outras decorrentes da ganância e da incapacidade de

alguns de tratarem com respeito o seu semelhante (BRITO FILHO, 2004, p.125).

O respeito ao semelhante é um ponto importante para começarmos a transformar esta realidade. Para o autor, o trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; a liberdade sindical; e a proteção contra os riscos sociais. Priorizando estas condições, estaremos realizando os Direitos Humanos dos trabalhadores e garantindo a dignidade da pessoa humana.

Para desenvolver um trabalho neste contexto abordaremos aqui os seguintes temas: Meio Ambiente. Conceito. Estudo do Meio Ambiente do Trabalho; Aspectos Constitucionais e Direito do Trabalho; Direito do Trabalho e Processual do Trabalho; Ações trabalhistas. Causas, Consequências, Procedimentos e Prevenções; Segurança e Medicina do Trabalho. Conceito e Prática; Trabalho Escravo. Análise Gerencial; Acidentes do Trabalho. Conceito, Causas e Consequências; Ética, Responsabilidade e Confidencialidade nas Relações do Trabalho.

Meio Ambiente. Conceito. Estudo do Meio Ambiente do Trabalho

O conceito de meio ambiente do trabalho é complexo, pois engloba várias questões, tais como: natural, cultural, artificial e do trabalho.

De acordo com Cataldi, meio ambiente no local de trabalho,

O local de trabalho deve transcorrer num ambiente onde o inescusável direito à saúde deve ser garantido. Também é imprescindível a observância de normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, no local onde as atividades fabris são desenvolvidas. Deve-se o local atender condições mínimas de meio ambiente, como direito fundamental de preservação de vida e da saúde dos empregados e da vizinhança (CATALDI, 2002, p.43).

A legislação também dá valor ao meio ambiente de trabalho, onde a Constituição Federal no artigo 200, inciso VIII, declara:

Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

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

Aspectos Constitucionais e Direito do Trabalho

O conceito de Constituição engloba várias concepções, tais como: sentido sociológico, sentido político, sentido material e formal e sentido jurídico. Tendo noções que existam estes critérios, o mais importante é que a Constituição deve trazer em si os elementos integrantes do Estado, ou seja, poder, povo, território e soberania.

Uma das maiores mudanças no Brasil e no ornamento jurídico foi a Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Onde destacamos o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e a propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição;

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III – ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante;

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...) X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano moral ou à imagem (BRASIL, 1988).

Sobre a interpretação do art. 5º, x; o professor Celso Ribeiro Bastos coloca que: “A novidade que há aqui é a introdução do dano moral como fator desencadeante da reparação. De fato, não faz parte da tradição do nosso Direito o indenizar materialmente o dano moral. No entanto esta tradição no caso há de ceder diante da expressa previsão constitucional. Assim, o dano moral é reparável, pelo menos economicamente”.

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

O direito do trabalho é o conjunto de normas que regem as relações de trabalho entre empregados e empregadores, e bem assim os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores.

Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade (NASCIMENTO, 1995, p.107).

O Direito Processual constitui o sistema de princípios e normas legais regulamentadoras do exercício da função jurisdicional, que é função soberana do Estado e consiste em administrar a justiça.

No site A:\DJI-Direito Processual.htm, coloca que é o ramo do Direito Público Interno que estrutura os órgãos da Justiça, e disciplina a forma que devem tomar os processos judiciais. Tenho o direito de receber um crédito não pago ou retomar meu imóvel alugado: como pedir, em Juízo, a satisfação de meu interesse? É por intermédio de um processo conjunto, ordenado, de etapas que têm início com uma petição inicial e termina com uma decisão judicial irrecorrível. Aliás, o termo processo deriva do latim *pro-cedere*, cujo significado é avançar, expressão análoga a *pro-gredir*, de modo que o processo avança no rumo da sentença, mediante uma disposição ordenada de atos previamente estipulada pela lei.

O Direito Processual se divide em Direito Processual Civil, Direito Processual Penal e Direito Processual do Trabalho. Cada uma destas divisões tem suas peculiaridades, especialmente o processo trabalhista, naturalmente inclinado para a defesa do trabalhador, parte economicamente mais fraca (hipossuficiente), o que se constata pela adoção dos princípios da concentração dos atos processuais sem audiência, celeridade na tramitação dos processos e oralidade nos atos referidos. Além disso, a própria CF adverte, no Art. 114, que compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, ressaltando o papel conciliatório do Direito Processual do Trabalho, a fim de amenizar a tensão social e superar a chamada luta de classes.

Ações trabalhistas. Causas, consequências, procedimentos e prevenções.

Segurança e Medicina do Trabalho. Conceito e Prática.

Segurança do Trabalho são conjuntos de medidas adotadas que buscam minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, e proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. A segurança do trabalho é definida por normas e leis.

No Brasil a Legislação de Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras, Normas Regulamentadoras Rurais, outras leis complementares, como portarias e decretos e também as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil.

Existem vinte e nove Normas Regulamentadoras (NR's), do Capítulo V do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, aprovadas pela Portaria n.º 3.214/78, em atendimento à Lei n.º 6.514/77.

Para exemplificar, no site <A:\Idea Site-Designeprojetos.htm>, podemos verificar sobre as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho NR 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS (101.000-0):

1.1. As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

1.1.1. As disposições contidas nas Normas Regulamentadoras - NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

1.2. A observância das Normas Regulamentadoras - NR não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos estados ou municípios, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

1.3. A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional.

1.3.1. Compete, ainda, à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e saúde no trabalho.

1.4. A Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

1.4.1. Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição:

a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;

d) notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade;

e) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb.

1.5. Podem ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

1.6. Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR considera-se:

a) empregador, a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados;

b) empregado, a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário;

c) empresa, o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos;

d) estabelecimento, cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório;

e) setor de serviço, a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento;

f) canteiro de obra, a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra;

g) frente de trabalho, a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra;

h) local de trabalho, a área onde são executados os trabalhos.

1.6.1. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

1.6.2. Para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, a obra de engenharia, compreendendo ou não canteiro de obra ou frentes de trabalho, será considerada como um estabelecimento, a menos que se disponha, de forma diferente, em NR específica.

1.7. Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (101.001-8 / I1)

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos: (101.002-6 / I1)

I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;

II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;

III - dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;

IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;

V - adotar medidas determinadas pelo MTb;

VI - adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

c) informar aos trabalhadores: (101.003-4 / 11)

I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III - os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre **demonstra os** objetivos de cada uma das vinte e nove Normas Regulamentadoras NR's, do Capítulo V do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho aprovadas pela Portaria n.º 3.214/78, em atendimento à Lei n.º 6.514/77.

Segurança e medicina do trabalho. (101.004-2 / 11)

1.8. Cabe ao empregado:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

b) usar o EPI fornecido pelo empregador;

c) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR;

d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras - NR;

1.8.1. Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.

1.9. O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

1.10. As dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados na execução das Normas Regulamentadoras - NR serão decididos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho - SSMT.

Trabalho Escravo. Análise Gerencial

De acordo com a lei o termo *trabalho escravo* não é o mais adequado, e sim nos termos da lei se diz: *trabalho em condições análogas às de escravo*.

Antes de mais nada, não podemos nos olvidar da triste sina que envolve o homem do campo brasileiro, particularmente aquele do Norte e Nordeste do país. Homem que coloca toda a sua esperança na lavoura, que aposta os seus sonhos na atividade agropecuária, quase sempre envolvendo uma cultura ou rebanho de subsistência, mas que, na maioria das vezes, se vê ao desamparo, em face das intempéries da natureza e das dificuldades que enfrenta com a seca. Homem que vê faltar condições para suprir a sua família do mínimo necessário para a sua sobrevivência. Homem sem perspectivas e sem futuro... (SENTO-SÉ, 2000, p.43).

Com esta realidade o trabalhador passa a ser um "objeto", ou seja, um meio para se conseguir maior riqueza para outrem. Ao se sentir neste papel, o sofrimento físico e psicológico é imenso. Quando uma pessoa não consegue ter condições mínimas para sustentar a sua família ou a si próprio, pode desenvolver uma crise de identidade e viver sem esperança, sem sonhos.

No site a Agência Carta Maior destaca que em São Paulo a Câmara dos Deputados está prestes a votar uma das mais importantes emendas constitucionais deste ano. A PEC-438 que confisca a propriedade rural em que for encontrado trabalho escravo será fundamental para contribuir com a erradicação desta prática no país. Milhares de brasileiros são obrigados a trabalhar em condições desumanas, roubados de sua dignidade e de sua liberdade, enquanto alguns poucos empresários lucram com a exploração dessa mão de obra. Com isso, cometem um crime contra os direitos humanos e, ao mesmo tempo, mancham a imagem do Brasil no exterior.

Devemos estar cientes que existe trabalho escravo no Brasil. Neste mesmo site, encontramos como acontece este trabalho atualmente:

Há fazendeiros que, para realizar derrubadas de matas nativas para formação de pastos, produzir carvão para a indústria siderúrgica, preparar o solo para plantio de sementes, entre outras atividades agropecuárias, contratam mão-de-obra utilizando os famigerados “gatos”. Eles aliciam os trabalhadores, servindo de fachada para que os fazendeiros não sejam responsabilizados pelo crime.

Esses gatos recrutam trabalhadores em regiões distantes do local da prestação de serviços ou em pensões localizadas nas cidades próximas. Na primeira abordagem, eles se mostram pessoas extremamente agradáveis, portadores de excelentes oportunidades de trabalho. Oferecem serviço em fazendas, com salário alto e garantido, boas condições de alojamento e comida farta. Para seduzir o trabalhador, oferecem “adiantamentos” para a família e garantia de transporte gratuito até o local do trabalho.

O transporte é realizado por ônibus em péssimas condições de conservação ou por caminhões improvisados sem qualquer segurança. Ao chegarem ao local do trabalho, eles são surpreendidos com situações completamente diferente das prometidas. Para começar, o gato lhes informa que já estão devendo. O adiantamento, o transporte e as despesas com alimentação na viagem já foram anotados no caderno de dívida do trabalhador que ficará de posse do gato. Além disso, o trabalhador percebe que o custo de todos os instrumentos que precisar para o trabalho – foices, facões, motosserras, entre outros – também serão anotados no caderno de dívidas, bem como botas, luvas, chapéus e roupas. Finalmente, despesas com os emporcalhados e improvisados alojamentos e com a precária alimentação serão anotados, tudo a preço muito acima dos praticados no comércio.

Convém lembrar que as fazendas estão incrivelmente distantes dos locais de comércio mais próximos, sendo impossível ao trabalhador não se submeter totalmente a esse sistema de “barracão”, imposto pelo gato a mando do fazendeiro ou diretamente pelo fazendeiro.

Se o trabalhador pensar em ir embora, será impedido sob a alegação de que está endividado e de que não poderá sair enquanto não pagar o que deve. Muitas vezes, aqueles que reclamam das condições ou tentam fugir são vítimas de surras. No limite, podem perder a vida. Este é o escravo contemporâneo, vítima do crime previsto no artigo 149 do Código Penal, submetido a condições desumanas e subtraído de sua liberdade.

A escravidão contemporânea é diferente da antiga, mas rouba a dignidade do ser humano da mesma maneira. No sistema antigo, a propriedade legal era permitida. Hoje, não. Mas era muito mais caro comprar e manter um escravo do que hoje. O negro africano era um investimento dispendioso, a que poucas pessoas tinham acesso. Hoje, o custo é quase zero, paga-se apenas o transporte e, no máximo, a dívida que o sujeito tinha em algum comércio ou hotel. Se o trabalhador fica doente, ele é largado na estrada mais próxima e se alicia outra pessoa. A soma da pobreza generalizada – proporcionando mão-de-obra farta – com a impunidade do crime criam condições para que perdurem práticas de escravização, transformando o trabalhador em mero objeto descartável.

Na escravidão contemporânea, não faz diferença se a pessoa é negra, amarela ou branca. Os escravos são miseráveis, sem distinção de cor ou credo. Porém, tanto na escravidão imperial como na do Brasil de hoje, mantém-se a ordem por meio de ameaças, terror psicológico, coerção física, punições e assassinatos.

É inadmissível que isto aconteça ainda hoje onde, às vezes, os bichos têm maiores cuidados do que próprio ser humano, do que o nosso semelhante.

Não há justificativa suficiente para permitir a aceitação de que, em pleno Século XXI, ainda tenhamos milhares de trabalhadores submetidos a condições análogas às de escravo, trabalhando sem liberdade e/ou condições, que de tão degradantes, seriam intoleráveis se infligidas a qualquer ser vivo (FILHO, 2004, p.125).

O governo brasileiro assumiu no ano de 1995 a existência do trabalho escravo no Brasil. Neste ano criaram-se estruturas governamentais para combater este crime: Grupo Executivo para o Combate ao Trabalho Escravo (GERTRAF) e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel. Em 2004 criou-se o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo e também a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). Ainda neste mesmo ano, o Brasil reconheceu na ONU a existência de pelo menos 25 mil pessoas reduzidas à condição de escravos no país.

No ordenamento jurídico brasileiro existem normas que proíbem condutas que podem levar a adoção do trabalho escravo e aquelas que contribuem para que esta situação aconteça. Estes casos têm sanções de natureza civil, administrativa e penal.

A respeito disso, o site Agência Carta Maior, descreve o seguinte:

O artigo 149 do Código Penal (que trata do crime do trabalho escravo) existe desde o início do século passado. A legislação trabalhista aplicada no meio rural é da década de 70 (lei n.º 5.889). Portanto, tanto a existência do crime como a obrigação de garantir os direitos trabalhistas não são coisas novas. Os proprietários rurais que costumeiramente exploram o trabalho escravo, na maioria das vezes, são pessoas instruídas que vivem nos grandes centros urbanos do país, possuindo excelente assessoria contábil e jurídica para suas fazendas e empresas. Além disso, uma série de acordos

e convenções internacionais trata da escravidão contemporânea. Por exemplo, as convenções internacionais de 1926 e a de 1956, que proíbem a servidão por dívida, entraram em vigor no Brasil em 1966. Essas convenções estão incorporadas à legislação nacional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata do tema nas convenções número 29, de 1930, e 105, de 1957. Há também a declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, de 1998. De acordo com o Relatório Global da OIT de 2001, as diversas modalidades de trabalho forçado no mundo têm sempre em comum duas características: o uso da coação e a negação da liberdade. No Brasil, o trabalho escravo resulta da soma do trabalho degradante com a privação de liberdade. O trabalhador fica preso a uma dívida, tem seus documentos retidos, é levado a um local isolado geograficamente que impede o seu retorno para casa ou não pode sair de lá, impedido por seguranças armados. A Organização utiliza, no Brasil, o termo “trabalho escravo” em seus documentos.

Como se vê, o conceito de trabalho escravo é universal e o conceito legal é mais do que claro. Todo mundo sabe o que é escravidão.

O empresário é o responsável legal por todas as relações trabalhistas de seu negócio. A Constituição Federal de 1988 condiciona a posse da propriedade rural ao cumprimento de sua função social, sendo de obrigação de seu proprietário tudo o que ocorrer nos domínios da fazenda. Por isso, o fazendeiro tem o dever de acompanhar com frequência a ação dos funcionários que administram sua fazenda para verificar se eles estão descumprindo alguma norma da legislação trabalhista, além de orientá-los no sentido de contratar trabalhadores de acordo com as normas estabelecidas pela CLT.

O trabalho escravo urbano é residual se comparado ao do meio rural. A Polícia Federal, as Delegacias Regionais do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Federal já agem sobre o problema. Vale lembrar que a escravidão urbana é de outra natureza, com características próprias. Portanto, pede instrumentos específicos para combatê-la – e não adaptações do que está sendo proposto para a zona rural.

As leis existentes não têm sido suficientes para resolver o problema e o número de propriedades reincidentes é grande. Mesmo com a aplicação de multas e o corte do crédito rural, usar trabalho escravo ainda é um bom negócio para muitos empresários porque barateia os custos com mão de obra. Na prática, até hoje os infratores, quando flagrados, só pagavam os direitos trabalhistas que haviam sonogado, e nada mais.

A sanção penal tem sido insuficiente. De acordo com dados da Comissão Pastoral da Terra, menos de 10% dos envolvidos em trabalho escravo no sul-sudeste do Pará, entre 1996 e 2003, foram denunciados por esse crime. A questão da competência para julgar o crime e o tamanho atual da pena mínima prevista no artigo 149 do Código Penal (dois anos) tem inibido qualquer ação penal efetiva. Se julgado, há vários dispositivos que permitem abrandar a eventual execução da pena. Ela pode ser convertida em distribuição de cestas básicas ou prestação de serviços à comunidade, por exemplo.

Há medidas que vêm sendo tomadas na tentativa de atingir economicamente quem se vale desse tipo de mão de obra, que vão das ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério Público Federal até a publicação da “lista suja” do trabalho escravo no Brasil pelo governo federal. Nela, estão relacionadas 52 pessoas e empresas

condenadas pela prática – que estão tendo suspensas suas linhas de crédito em agências públicas.

Mas a prática tem demonstrado que somente uma medida drástica, que coloque em risco a perda da fazenda em que foi utilizado trabalho escravo, coibirá com eficiência esse crime. Nesse sentido, a aprovação de um dispositivo constitucional que permita a expropriação das terras onde se constate a escravidão se torna medida imprescindível para a sua erradicação no país. Por fim, um dispositivo como esse não seria novidade em nossa legislação, uma vez que a possibilidade de expropriação de terras já existe no caso das propriedades em que forem encontradas plantações de psicotrópicos.

Erra quem pensa que trabalho escravo é um problema apenas trabalhista. Trabalho escravo é um crime de violação de direitos humanos. Normalmente, quem se utiliza dessa prática também é flagrado por outros crimes e contravenções. Dessa forma, o trabalho escravo torna-se um tema transversal, que está ligado a diversas áreas e por todas deve ser combatido. A própria Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) é intersetorial, envolvendo diversas instituições estatais e da sociedade civil.

Trabalho escravo também é um problema de desrespeito aos direitos humanos (tortura, maus tratos), criminal (cerceamento de liberdade, espancamentos, assassinatos) e previdenciário. Todos sabem que a PEC, quando aprovada, não vai resolver sozinha o problema do trabalho escravo. Para isso, é necessário também gerar empregos, conceder crédito agrícola, melhorar as condições de vida dos trabalhadores – atuando de forma preventiva nos locais de aliciamento para que eles não precisem migrar em busca de um emprego em um local distante e desconhecido. Mas a nova lei vai se somar aos instrumentos já existentes para erradicar o problema.

Escravidão não é apenas uma questão trabalhista, mas acima de tudo criminal, já que a vítima tem sua liberdade e dignidade roubadas. Utilizar trabalho escravo é infringir a lei e, por isso, passível de punição, como o roubo e o homicídio também são.

Qualquer região, por mais distante que seja, havendo a necessidade de usar o trabalho de alguém, deverá fazer isso em conformidade com a lei. O que se exige dos proprietários rurais é o cumprimento de alguns requisitos básicos da contratação e a garantia de que a pessoa consiga deixar o local de trabalho no momento em que desejar, independentemente da existência de qualquer tipo de dívida, legal ou ilegal.

Para evitar o desrespeito aos direitos dos trabalhadores, que é uma das raízes do problema, uma boa sugestão é seguir a legislação trabalhista. A própria Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) recomenda isso na recente publicação “Alertas aos Produtores Rurais”. Já a Federação da Agricultura do Estado do Pará (FAEPA) distribuiu aos sindicatos rurais do Pará o manual “Fazenda Legal é Produtor Tranquilo – Roteiro para o Cumprimento da Legislação Trabalhista da Propriedade Rural”. Nessas publicações, há a lista das ações que devem ser tomadas pelo fazendeiro para formalizar o vínculo com o empregado e evitar a exploração. A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego encontra frequentemente produtores que não utilizam trabalho escravo, mas sim empregados tratados com dignidade e com o seu direito de ir e vir assegurado. Se esses produtores podem agir dentro da lei, os outros também podem.

Basta que, para isso, passem a operar sem a margem de lucro que ganham com a exploração da mão de obra escrava. Dessa forma, entrariam no jogo da competição de mercado de igual para igual, sem tentar passar a perna em seus pares que agem dentro da lei.

Enquanto seres humanos, devemos estar atentos para esta questão, pois a escravidão acontece em nosso país. E não só em fazendas distantes, como também nas cidades existe o trabalho escravo urbano, com características diferentes, mas que desrespeitam a vida e o os direitos igualmente.

Acidentes do trabalho. Conceito, causas e consequências

Segundo a legislação brasileira – Art. 19 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 – acidente de trabalho é “[...] aquele que ocorre no exercício do trabalho, a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporária” (BRASIL, 1991).

Já o Art. 20 desta lei, considera como acidente de trabalho a doença ocupacional, ou seja, a que se apresenta em decorrência de determinada atividade. Já a doença relacionada ao trabalho é aquela adquirida no serviço, sendo própria da profissão do trabalhador.

Para efeito de lei, são igualados os acidentes que ocorrem no local e horário de trabalho. Os acidentes que acontecem fora do limite da empresa e fora do horário normal de trabalho, são avaliados de acordo com várias condições. A legislação previdenciária alega que é acidente do trabalho unicamente aquilo que gera prejuízo físico ou orgânico.

Pensando na parte prevencionista destacamos o conceito de acidente de trabalho para o autor Dela Coleta: “[...] todas as ocorrências não programadas, estranhas ao andamento normal do trabalho, das quais poderão resultar danos físicos e/ou funcionais ou morte ao trabalhador e danos materiais e econômicos à empresa” (DELA COLETA, 1991).

Sobre esta ótica, qualquer ocorrência anormal que prejudique a produtividade pode ser considerada acidente de trabalho. Assim, existem outros fatores além do homem que podem interferir no andamento normal do trabalho que podem gerar um acidente: produção de máquina, ferramentas, equipamentos, tempo, entre outros.

Existem critérios internacionais para prevenção de acidentes e doenças do trabalho. De acordo com o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho SG-SST, a OIT define estes critérios como: “Conjunto de elementos que interagem e inter-relacionam entre si e que tem a finalidade de definir uma política e objetivos para a SST e assegurar os meios para alcançar esses objetivos”.

Ética, Responsabilidade e Confidencialidade nas Relações do Trabalho.

A Ética é o estudo da moralidade do agir humano (bondade ou maldade dos atos humanos: sua retidão frente à ordem moral). E esta é autêntica, verdadeira e única.

A Ética, “*etikè*”, em grego, encampa a consciência da fraternidade cósmica da todas as criaturas irmãs. Ela nos informa que somos todos irmãos e estamos no mundo para amar desinteressadamente e para servir, sem esperar nenhuma retribuição ou recompensa. Aqui vivemos para buscar o conhecimento e a realização do bem (OLIVEIRA, 1999, p.43).

O fundamento da ética é a religião, esta enquanto valor, isto é, “só o amor incondicional ao Pai é que deságua no amor ao próximo, sem esperar nenhuma recompensa, e no amor desinteressado pela natureza” (OLIVEIRA, 1999, p.44). Assim, por termos consciência que vivemos, sabemos que existe uma relação com o criador e com o semelhante (irmão) neste universo.

Dentro da Ética existe o Direito e a Moral, estes são suas bases, mas possuem aspectos diferentes. O Direito tem a possibilidade do uso da coação, enquanto a Moral atua na consciência individual do bem e do mal, do certo e do errado, do justo e do injusto. Não podemos confundir também a Ética com a Moral, pois a primeira é filosófico-especulativa tendo sua origem na Moral, mas esta é normativa.

A partir do conceito de Ética podemos falar sobre responsabilidade, pois é através dos valores, da ética que nasce a responsabilidade social.

Responsabilidade social é vivida, portanto, nos espaços humanos, entre eles, o espaço de trabalho, a empresa. Neste sentido, o papel da empresa é educativo. Na medida em que a empresa favorece a aprendizagem de novas atitudes e leituras mais críticas da realidade da sociedade de uma maneira geral, essas conquistas saltam seus muros e vão contaminar os olhares sobre a comunidade, sobre o lixo doméstico queimado no quintal, sobre o desperdício de água na torneira da pia (ALEVATO).

Se um cidadão consciente da responsabilidade social percorre sua própria formação humana que acontece constantemente no ambiente do trabalho. Para

agirmos eticamente precisamos estar comprometidos e incluídos na participação, liderança, cuidado e respeito do nosso planeta. Assim, será mais fácil pensar e viver na prática a responsabilidade e a qualidade de vida social.

Portanto, para viver desta maneira seria importante prestar atenção na Constituição Federal. Seu art. 1º destaca o valor social do trabalho e a da livre iniciativa dentre os fundamentos da República. O art. 6º coloca o trabalho como um direito social. Já o art. 170 observa que mesmo sendo propriedade privada, a empresa tem a função social como princípio.

Porém, de acordo com Tavares (2003), é de grande valor o art. 5º, inciso XXIII, da Constituição, pois diz: “a propriedade atenderá a sua função social”.

O Novo Código Civil Brasileiro traz, mais uma vez, a importância da responsabilidade em seu art. 1228:

§ 1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas (BRASIL)

Com todas estas garantias de direitos, mesmo assim, muitas empresas não estão conscientes da importância e do dever da responsabilidade social. A educação é um ponto chave para mudar este quadro. E para isto devemos estar atentos para a realidade e a cultura da empresa.

Outro aspecto de grande atenção é a confidencialidade nas relações de trabalhos, onde a confiança entre as pessoas tem um papel fundamental para estas agirem com ética e com respeito.

O caminhar de uma empresa e os seus futuros caminhos adotados são de suma importância para sua sobrevivência e principalmente para sua saúde.

VI – Desenvolvimento

6.1 – Preparação: Após o diagnóstico institucional, serão elaboradas as atividades que melhor se enquadrarem no perfil dos colaboradores da empresa.

6.2 – Execução (metodologia – sugestão):

- a. Formação de grupos de estudos com até 21 integrantes;
- b. Encontros quinzenais ou mensais;
- c. Duração do encontro: até três horas;

- d. Nos grupos serão trabalhados temas, textos e dinâmicos previamente ajustados e desenvolvidos;
- e. Proposta de desenvolvimento dos trabalhos em grupo: 1º) Acolhimento; 2º) Leitura do Tema; 3º) Partilha de Experiências; 4º) Dinâmica; 5º) Mensagem Final; 6º) Propósito de Vida; 7º) Confraternização.
- f. O projeto contém sete temas. Cada tema necessita de, no mínimo, quatro encontros. Tratando-se de encontros mensais, estima-se a duração mínima de 28 meses ou dois anos e quatro meses. Caso os encontros sejam quinzenais a duração reduz para um ano e dois meses.

6.3 – Avaliação:

Será realizada constantemente, ou seja, a cada encontro, sendo que no último encontro haverá um tempo maior para esta avaliação, a qual consistirá da análise de toda a trajetória de trabalho, sua validade, seus benefícios para cada participante, para o grupo e para a empresa. No que se refere à avaliação para a empresa, esta será discutida com os gestores, onde o sigilo dos nomes dos colaboradores será preservado.

VII – Cronograma

A partir do contrato com a empresa e discussão com a mesma sobre a melhor forma de viabilizar as datas e os horários dos encontros, será montada a tabela do cronograma. A seguir, um esboço do possível cronograma e sugestão de alguns temas:

Mês / Atividades	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	
Análise	X	X	X	X																									
1º Tema*: Cultura Empresarial					X	X	X	X																					
2º Tema*: Comportamento									X	X	X	X																	
3º Tema*: Saúde mental do trabalhador												X	X	X	X														
4º Tema*: Relacionamentos Interpessoais																X	X	X	X										
5º Tema*: Autoestima																				X	X	X	X						
Resgate e Publicação																									X	X	X	X	

NOTA: * Os temas serão elaborados de acordo com o perfil da empresa.

VIII – Recursos

- **Materiais:** folhas de ofício, canetas, canetas hidrográficas, quadro, data show retro projetor.
- **Físicos:** Auditório, sala de reuniões, ou qualquer espaço físico que tenha cadeiras, mesa e viabilidade de uso dos materiais necessários.

IX – Orçamento

Consistirá no pagamento de honorários pela prestação de serviços e fornecimento de materiais e alimentos (confraternização) ou ressarcimento dos mesmos, mediante apresentação de Nota Fiscal. Para tanto será negociado e discutido com o contratante. A seguir apresenta-se o orçamento dos materiais a serem utilizados para a realização deste projeto:

Materiais	Nº. *	Preço por unidade (R\$)	Total (R\$)
Material escrito sobre ética (40 folhas por pessoa)	21	0,20/cada folha = 8,00	168,00
Pastas	21	0,80	16,80
Canetas	21	0,90	18,90
Crachás	21	1,00	21,00
Materiais específicos para as dinâmicas (cola, revistas, envelopes, tesouras, lápis de cor, canetas hidrográficas, durex, papel, entre outros)	-	-	Aproximadamente 200,00
TOTAL			415,70

NOTA: * Baseado para um grupo de 21 pessoas.

X – Conteúdo da Apostila do Anexo A

- Homem. Concepção. Análise Comportamental. Causas e Consequências;
- Virtudes Positivas e Negativas. Reconhecimento e Gestão;
- Meio Ambiente. Conceito. Estudo do Meio Ambiente do Trabalho;
- Cidadania, uma questão ambiental!
- Economia de Comunhão. O capital a serviço do Homem;
- Política. Uma questão social!
- Unidade. A diversidade como dom;
- Humanidade Nova. Uma realidade possível;
- Conceito de ética e evolução do conceito de ética nas organizações;
- Bioética;

- Assédio Moral e Assédio Sexual;
- Caminhos da Ética empresarial e Códigos de Ética;
- Ética e Responsabilidade Social;
- A ética empresarial e o novo código civil; Ética e Responsabilidade Social;
- A ética empresarial e o novo código civil;
- A importância da ética;
- Aspectos Constitucionais e Direito do Trabalho;
- Direito do Trabalho e Processual do Trabalho;
- Ações trabalhistas. Causas, conseqüências, procedimentos e prevenções;
- Segurança e Medicina do Trabalho. Conceito e Prática;
- Trabalho Escravo. Análise Gerencial;
- Acidentes do trabalho. Conceito, causas e conseqüências;
- Ética, Responsabilidade e Confidencialidade nas Relações do Trabalho.

XI – Referências

AQUINO, J. G. *Confrontos na sala de aula*. São Paulo: Summus, 1996.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BOUDON, R.; BOURRICAUD, F. *Dicionário Crítico de Sociologia*. São Paulo: Ática, 1993.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2004.

CATALDI, Maria José Giannella. *O estress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

DELA COLETA, José Augusto. *Acidentes de trabalho – Fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

NASCIMENTO, Mascaró. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, p.107, 1995.

OLIVEIRA, Nelci Silvério. *Introdução ao Estudo do Direito*. Goiânia: AB, 1999.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTR, 2002.

SÉGUIN, Elida. *O Direito Ambiental: nossa casa planetária*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

TAVARES, 2003.

ANEXO II - PROJETO REPENSAR



Autoras: Alexandra de Souza Bastos, Carla Maria Carneiro Costa, Thaís Carneiro Costa.

Itumbiara, 11 de Agosto de 2005 - Solenidade da Festa de Santa Clara de Assis.

Reprodução adaptada do “Projeto Repensar”.

Só o amor constrói (KOLBE, São Maximiliano)

I – Introdução

Este projeto tem o propósito de motivar um pensar e repensar das condições do meio ambiente do trabalho no que tange ao relacionamento interpessoal. Para tanto sugere temas e dinâmicas cuja interação em grupo poderá propiciar momentos de reflexão e diálogo com o propósito de levar a uma mudança de vida.

Essa mudança somente será possível através da conscientização e livre decisão pessoal, tendo por base propósitos a serem formulados por todo o grupo.

Os propósitos serão sugeridos a partir da prática de atitudes positivas no dia a dia e poderão ser partilhadas no grupo, visando assim a interação e crescer⁺⁻ coletivo.

II – Dados de Identificação

2.1 – Título: PROJETO REPENSAR**2.2 – Clientela:** Todos os colaboradores da empresa.**2.3 – Responsáveis:**

- *Alexandra de Souza Bastos:* Psicóloga e Licenciatura Plena em Psicologia pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC/RS). Bacharelada em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior (ILES/ULBRA), Itumbiara, GO. Especialização em Psicologia Jurídica, chancelada pela Universidade Católica de Goiás (UCG), em graduação.
- *Carla Maria Carneiro Costa: Advogada Trabalhista* - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás com especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, Goiânia, GO. Conselheira do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT). MBA em Direito Empresarial, pela Fundação Getúlio Vargas, Goiânia, GO, em graduação.
- *Thaís Carneiro Costa:* Estudante de Psicologia pela Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO.

2.4 – Duração: Será estipulado na forma que melhor convir a empresa.**2.5 – Horário:** Será estipulado na forma que melhor convir a empresa.**III – Justificativa**

Segundo Sampaio (2004), vivemos numa época de turbulências e paradoxos, como também de profundas transformações que têm demolido os padrões costumeiros, exigindo revisão de paradigmas e adoção de novos conceitos e metodologias.

Ainda de acordo com a autora,

A dimensão do trabalho ampliou-se. O trabalho não é simplesmente uma forma de ganhar dinheiro, principalmente para aqueles que são responsáveis pelo desenvolvimento de seres humanos, mas um lugar para realizar projetos e sonhos. É o caminho para a realização humana. Para que, através da ação e do bem-estar, o homem busque o desenvolvimento individual e coletivo (SAMPAIO, 2004).

Para ela “Quanto mais entendemos de nós mesmos, mais descobrimos que a saída para encontrar uma harmonia mais efetiva passa pela atitude de ajuda mútua, ou seja, o crescimento de um indivíduo só tem sentido se incluir o outro” (SAMPAIO, 2004). Nessa mesma linha de raciocínio, aduz ainda que “As empresas ou

instituições que trabalham de forma dissociada ou desintegrada, onde as lideranças são autoritárias, as metas e ações podem até ser cumpridas, porém as queixas não aparecem, as insatisfações ficam abafadas ou proliferam as fofocas” (SAMPAIO, 2004).

Não há espaço para a espontaneidade e crescimento. O clima é de desconfiança. Ninguém relaxa, indicando a presença da competição, inveja, medo e vingança. Por isso, segundo a autora, “O mundo das organizações caminha rapidamente para o reconhecimento dessas questões e está investindo no trabalho de desenvolvimento humano” (SAMPAIO, 2004).

Sampaio (2004) também cita assim alguns princípios básicos que regem o novo Modelo Organizacional:

- a. A empresa é um ser vivo dotado de funções vitais onde cada um, dentro da importância de suas funções, se conecta com o todo organizacional e a representa.
- b. A empresa são pessoas e, por isso, ela precisa ser humanizada no nível dos valores, dos sentimentos, das expectativas, da segurança e do pertencimento.
- c. As dificuldades fazem parte do crescimento. Precisamos ter prazer em superar as dificuldades na medida em que elas aparecem. Todos devem estar atentos aos problemas e soluções.
- d. É importante criar parcerias e espírito de equipe. As pessoas precisam ser valorizadas e sentirem-se importantes.
- e. As organizações precisam transformar as suas relações hierárquicas verticais em horizontais, para que os chefes se tornem líderes e possam promover a sinergia grupal.

IV – Objetivos

4.1 – Geral:

Proporcionar um espaço onde os participantes possam conhecer, pensar e repensar atitudes e valores, estabelecendo propósitos e permitindo uma transformação interior através da prática do amor concreto e recíproco, visando assim a melhoria do meio ambiente laboral.

4.2 – Específicos:

1. Promover os aspectos físicos, psicológicos, cognitivos, socioafetivos e espirituais;

2. Desenvolver a criatividade individual e coletiva;
3. Enfatizar a participação em um processo construtivo, de autonomia e de cooperação;
4. Proporcionar aos participantes maneiras de repensar seus conhecimentos;
5. Estabelecer no colaborador a consciência de que ele precisa ser o autor de suas decisões e conseqüente condutor da história de sua própria vida.

V – Fundamentação Teórica

A Constituição Federal do Brasil em seu artigo 225 dispõe que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Também o artigo 200, inciso VIII, preceitua que: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Já o artigo 170 estabelece que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” Destacando aqui o seguinte princípio: “VI – defesa do meio ambiente”.

Para Padilha (2002) “O respeito à dignidade do trabalhador, cuja força é utilizada nos meios de produção na busca de desenvolvimento econômico, é direito fundamental que deve ser preservado”. Nesse sentido, a aplicação dos princípios do Direito Ambiental faz-se necessária para a reestruturação e revisão da implementação dessas formas e meios de produção exigidos pela atividade econômica, bem como dos modos como o homem se insere nesse processo.

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas sim como ser humano ao qual são assegurados bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida.

E é justamente essa a nossa proposta de trabalho através do presente projeto. Ajudar a construir um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado através

da interação de seus próprios ocupantes. Não queremos apontar erros e tampouco culpados, propomos somente uma reflexão orientada e consciente, buscando dentro de nós mesmos as respostas para nossas dúvidas e possíveis direções em busca de um bem maior. Sabemos que o bem a ser preservado é coletivo, mas temos consciência de que é necessária uma interiorização individual e pessoal.

Nesse aspecto, vale transcrever na íntegra o entendimento de Padilha (2002), quando assim manifesta-se:

Os direitos difusos, tais como o direito ao meio ambiente equilibrado, consagrado constitucionalmente pela Carta de 1988, pertencem ao gênero dos interesses transindividuais, uma vez que despassam a esfera de atuação dos indivíduos isoladamente considerados, para surpreendê-los em sua dimensão coletiva, e se caracterizam pela indeterminação dos sujeitos e pela indivisibilidade do objeto, sem que, entretanto, possam ser considerados, conforme preleciona Rodolfo Mancuso, como *res nullis* – coisa de ninguém, mas, ao contrário, são, na verdade, *res omnium* – coisa de todos (PADILHA, 2002).

De acordo com a autora,

Os esforços da OIT (Organização Internacional do Trabalho) na proteção ao meio ambiente do trabalho revelam-se nas inúmeras Convenções e Recomendações que dedica ao tema, além da manutenção de programa permanente de cooperação técnica para a segurança e a saúde dos trabalhadores, denominado PIACT – Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho, que, em sintonia com o PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente -, tem o propósito de prestar assistência e impulsionar programas locais de melhorias das condições do meio ambiente do trabalho, assessorando trabalhadores, governos e empregadores (PADILHA, 2002).

Nesse sentido, vale transcrever na íntegra os objetivos do PIACT, que são:

- a) Proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local do trabalho e no meio ambiente imediato;
- b) Prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho;
- c) Promoção de melhores condições de trabalho, visando à distribuição adequada do tempo e do bem-estar dos trabalhadores;
- d) Adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores, mediante aplicação da ergonomia (PADILHA, 2002).

Para a OIT e de acordo com a Convenção nº 155 “O termo ‘saúde’ com relação ao trabalho abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho (art.3º, e)” (OIT, ano).

Conclui-se, portanto, que o direito a um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, onde o fundamento da ordem econômica esteja concentrado na valorização e dignidade do trabalho humano, é constitucional e por isso deve ser protegido e resguardado. Dessa forma, atualizá-lo é uma questão social, econômica, política e legal!

Para realizar isto, devemos pensar e buscar um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, onde abordaremos os seguintes temas: Homem. Concepção. Análise Comportamental. Causas e Consequências; Virtudes Positivas e Negativas. Reconhecimento e Gestão; Cidadania, uma questão ambiental; Economia de Comunhão. O capital a serviço do Homem; Política. Uma questão social; Unidade. A diversidade como dom; e Humanidade Nova. Uma realidade possível.

Homem. Concepção. Análise Comportamental. Causas e Consequências

Definir o conceito de homem talvez seja uma das coisas mais difíceis de fazer, pois o termo é muito complexo, engloba muitos fatores, tais como: biológico, histórico, social, psicológico, entre tantos outros.

Um conceito que traz adequadamente estes fatores é o de Teles (2003):

O homem é um animal essencialmente diferente de todos os outros. Não apenas porque raciocina, fala, ri, chora, opõe o polegar, cria, faz cultura, tem autoconsciência e consciência da morte. É também diferente porque o meio social é um ambiente específico. Ele deves conviver com outros homens, numa sociedade que já encontra, ao nascer, dotada de uma complexidade de valores, filosofias, religiões, línguas, tecnologia (TELES, 2003, p.19).

Um ponto crucial para entendermos e diferenciar o homem dos animais irracionais é a linguagem, tanto oral quanto escrita, pois é através dela que ele faz cultura e cria símbolos. A forma como iremos compreender a realidade está profundamente relacionada com a linguagem.

O ser humano não é determinado somente biologicamente, deve inventar a sua maneira de viver. Ele apresenta uma liberdade que é irreduzível ao meramente biológico. Portanto, aquela constância e repetição encontradas no mundo físico-natural não existem no mundo construído pelos homens. Ele possui uma maneira peculiar e uma grande diversidade. Por isso não deve ter a mesma metodologia empregada nas ciências naturais.

O homem vai alterando sua vida e seus valores com o passar do tempo. A natureza é previsível, mas o ser humano não.

Todos nós nos inserimos no mundo através de uma comunidade social, que apresenta leis gerais, valores e costumes comuns a todos os seus membros. O filósofo Rubem Alves diz: "Um indivíduo é um ser único. Sobre ele não se pode fazer ciência". O indivíduo é sempre um campo inesgotável de liberdade e possibilidades. Ele não é totalmente determinado pelo seu grupo social. Não podemos ver os indivíduos isolados, mas inseridos em condições socioeconômicas específicas que também respondem, em parte, pelo seu comportamento.

Assim, a natureza é sempre a mesma e se repete em qualquer lugar. Já o homem vive de maneiras diversas em diferentes culturas, o que impede a confecção de uma ciência humana nos mesmos moldes das ciências da natureza. O indivíduo está sempre além dos limitados instrumentos que a ciência nos fornece. Portanto, os colaboradores de uma empresa, são seres humanos que trazem para o local de trabalho sentimentos, motivações, aspirações, valores, entre outros.

Os relacionamentos podem existir por vários motivos. É possível se relacionar com as pessoas profissionalmente ou simplesmente porque se teve empatia por ela(s), ou ainda por vários outros motivos. O que se deve avaliar no momento do relacionamento é o seu propósito, principalmente para que não se tenha ambivalência nas interpretações.

No ambiente de trabalho o que predomina e o que se deve avaliar são as condições para uma verdadeira harmonia entre o homem e o trabalho, e vice versa. Identificando o real motivo e o propósito de um relacionamento, assim se estará caminhando dentro de um processo evolutivo para se alcançar com êxito um bom relacionamento com os colegas de trabalho.

Destaca-se que a base concreta para um bom relacionamento é ter percepção dos próprios deveres e obrigações, e dos limites e regras que fazem a relação social ser harmônica.

Diz Argyris,

A organização é um sistema aberto, já que procuramos hoje conceituar o padrão real de comportamento vigente nessa entidade. O essencial é noção que permitam conceituar, como se fossem uns sistemas integrados de comportamento, todas essas partes multidimensionais (formal, informal, indivíduo, pequeno grupo, etc.) (ARGYRIS *apud* MINICUCCI, 1997, p.250).

Na revista *Realidade & Corpo* (2000), Fischer levanta a ideia de que o corpo é, sobretudo histórico, está sempre mergulhando no político e como ensinam Nietzsche (ano) e Foucault (ano), é alvo principal das relações de poder e saber. Estas investem no corpo o que lhes é de mais caro, de modo a sempre deixarem marcas, dores, violência, padrões de beleza, gestos a cumprir, rituais a repetir, memória, enfim sobre algo que é sempre maleável e inconstante, porém jamais tão instável que não seja possível às instituições justamente a organizar e controlar, nomear e classificar, produzir desta e não daquela maneira.

Através do trabalho com grupo pode ser visto esta questão do corpo, onde o indivíduo em relação ao seu trabalho produz no corpo as marcas que este deixa e que acabam por interferir na subjetividade de cada trabalhador.

Além disso, a identidade pessoal de cada indivíduo tem uma grande relação com seu corpo, sendo assim o corpo é a própria realidade deste sujeito. Com isso, o corpo pode estar propenso (disponível) aos poderes e saberes, sendo este plenamente histórico e ocupando o lugar da produção das identidades.

É de suma importância uma tentativa de proporcionar maior qualidade de vida para os colaboradores, tornar o local de trabalho mais saudável e agradável de estar.

Como lembra Aguiar (1981), as instituições são sistemas sociais que possuem características, objetivos, valores, estrutura, cultura, normas próprias, membros que se agrupam em torno da realização das atividades organizacionais e que se relacionam uns com os outros. E como também ressalta Boog (1980), o ser humano do século XX nasce, cresce, educa-se, trabalha e morre no seio das instituições. Assim, as pessoas são muitas vezes obrigadas a tirar seu sustento, satisfazer suas necessidades, buscar a felicidade nas relações que se desenvolvem no ambiente institucional.

Tudo isso afeta a organização como um todo. Destacando que cada indivíduo é singular, e percebe de maneira diferente o meio institucional, reagindo de modo específico a estímulos iguais ou similares, sendo importante ressaltar com os colaboradores que existem pessoas, setores e trabalhos diferentes, que todos têm a sua importância dentro do local, pois um depende do outro.

Como coloca Chiavenato (1997), a vida das pessoas constitui uma infinidade de interações com outras pessoas e com as instituições. O ser humano é social e interativo, não vive de maneira isolada, e sim convivendo e se relacionando com

seus semelhantes. Deste modo, é de extrema importância que o relacionamento entre os colaboradores seja trabalhado e uma união maior entre eles seja conquistada.

Assim, é possível ativar a ideia de Dejours, promovendo aos indivíduos o bem estar psíquico (sabendo ouvir o desejo) e social (intervindo no ambiente), observando o papel fundamental do trabalho na vida e na saúde dos indivíduos, os males que as condições do ambiente de trabalho podem provocar nos trabalhadores: as doenças profissionais ou do trabalho, todos que atacam o corpo do trabalhador.

Quando se trabalha as relações interpessoais, é de suma importância trabalhar a saúde das relações de trabalho, da vida grupal, que para ser saudável apresenta conflitos, pois as pessoas envolvidas em uma instituição são diferentes, cada uma com sua subjetividade, que se misturam no ambiente institucional, pois as relações profissionais são perpassadas por questões pessoais (conscientes e inconscientes). E, muitas vezes, a relação instituição-trabalhador reduz-se ao fato de que “o direito à liberdade e a construção de uma vida pessoal, ficou relegado à condição de uso e usufruto da organização a seu bem dispor” (SHIRATO, 2000, p.67).

Devemos destacar a importância da relação dos colaboradores voltada para o trabalho, onde existe nos grupos a relação afetiva, estes “organizam-se segundo interesses próprios, onde vivem sentimentos de partilha, solidariedade e luta comum, para se defenderem e se fortalecerem individualmente na convivência coletiva” (SHIRATO, 2000, p.42).

Virtudes Positivas e Negativas. Reconhecimento e Gestão.

De acordo com o Dicionário Aurélio, virtude significa disposição firme e constante da prática do bem; força moral; ato virtuoso; qualidade própria para produzir certos efeitos; causa, razão; validade; já as *virtudes teológicas* são a fé, a esperança e a caridade. Sendo virtuoso aquele que tem virtudes, que produz efeito; eficaz.

A virtude é uma disposição habitual e firme para fazer o bem. Permite a pessoa não só praticar atos bons, mas dar o melhor de si. Com todas as suas forças sensíveis e espirituais, a pessoa virtuosa tende ao bem, persegue-o e escolhe-o na prática.

As virtudes humanas (ou morais) são atitudes firmes, disposições estáveis, perfeições habituais da inteligência e da vontade que regulam nossos atos, ordenando as nossas paixões e guiando-nos segundo a razão e a fé. (CATECISMO DA IGREJA CATÓLICA, n. 1803; 1804).

As virtudes lembram aquilo que é constitutivo do ser humano. “Isto é mesmo que dizer que o ser humano “não se reveste” de virtude; ele é ou não é virtuoso”. (AGOSTINI, 1995, p.15-6).

Ainda conforme Agostini (2004) existem as virtudes morais (prudência, justiça, fortaleza e temperança) e as teologais (fé, esperança e caridade, ou amor). Para este autor as virtudes são os princípios básicos de uma vida em comunhão entre os seres humanos. Uma pessoa para ser considerada virtuosa tem que agir com estabilidade e assim constantemente.

De acordo com Aquino (1998), algumas virtudes são positivas e outras negativas: Humildade e Soberba; Desprendimento e Avareza; Castidade e Impureza; Temperança e Gula; Perdão e Ira; Benignidade e Inveja; Diligência e Preguiça.

Devemos reconhecer nossas virtudes positivas e negativas e aprender a lidar com elas. Somos seres imperfeitos, mas tentar lidar bem com nossas virtudes nos faz crescer espiritualmente, o que acaba por afetar de forma benéfica nosso meio em que vivemos e nossa relação com este.

Cidadania, uma questão ambiental

Atualmente, a ideia de cidadania é vista como um direito igual que todos devem ter. A Declaração Universal dos Direitos Humanos diz que “Todos os homens nascem iguais e todos têm os mesmos direitos”.

Não tem como falar de cidadania sem ter em mente o meio ambiente, pois os dois estão interligados. Assim, é de suma importância debater sobre o conjunto de princípios morais que orientam a resolução de controvérsias e conflitos ambientais com que nos deparamos constantemente, bem como à promoção de uma cidadania ativa e informada, comprometida com a implementação da sustentabilidade e responsabilizada para com o ambiente.

O ambientalista Rubens Harry Born em conversa informal que manteve com os repórteres antes do início de uma entrevista faz a seguinte reflexão:

Tive o privilégio de nascer numa família comprometida com questões de justiça social. Meu pai era judeu e lembro-me que ele vivia repetindo para

nós uma estória. Começava com a perseguição de um vizinho e ninguém fazia nada para defendê-lo. No dia seguinte, outro vizinho era perseguido até que aquele que só observava tudo e não fazia nada, também foi perseguido e ninguém fez nada por ele. Não posso tomar uma iniciativa só quando o problema chega na minha casa. Como cidadão, tenho que me manter alerta, sempre interessado e ativo. Essa é uma forma de viver com ética, solidariedade e responsabilidade. As pessoas são por natureza individualistas, mas não devemos viver só em função dos nossos interesses, fechando os olhos para o que está ocorrendo no mundo. As coisas são inseparáveis e há quem veja nisso a presença de Deus, Gaia ou a teoria do mundo sistêmico. Há de fato uma ligação em tudo; os processos ecológicos e sociais se interpenetram e isso é que impulsiona minha idéia de cidadania. É uma postura mais que política, é humana no sentido de perceber que existe essa unidade, essa interdependência, ou seja, cidadania é uma questão política e de posicionamento perante o mundo, os outros seres humanos e perante si mesmo. Para dormir tranquilo à noite, preciso saber que tenho emprego e que estou fazendo alguma coisa para o mundo ficar melhor, sem a pretensão de fazer tudo sozinho (BORN).

Esta reflexão mostra a importância de pensarmos no próximo, pois assim também estaremos pensando em nós, mas não só pensar, e sim fazer algo concreto pelos outros. Isto é ser cidadão!

O mesmo ambientalista citado acima é um dos fundadores do Vitae Civilis – Instituto para o Desenvolvimento, Meio Ambiente e Paz, criado para ser um instrumento para o fortalecimento da vida civil. É um instituto que integra o desenvolvimento, meio ambiente e paz porque tem uma abordagem da realidade que rompe com a visão dicotômica e ultrapassada de que meio ambiente e desenvolvimento são incompatíveis. Quer promover outro padrão de desenvolvimento em que entra a questão do meio ambiente e da paz. Não faz campanhas contra a guerra ou questões militares porque para ele paz é um estado ou estágio onde há ausência de todo o tipo de violência e injustiça entre seres humanos e destes com o meio ambiente. Defende ainda a paz como provedora de um tipo de desenvolvimento que leve à justiça social e à construção de sociedades sustentáveis.

Existe também um projeto chamado Cidadania Ambiental que busca desenvolver um Programa Comunitário de Educação Ambiental, sendo esta entendida e referindo-se antes de tudo à Educação, fundamentada nestes princípios e naqueles apresentados nos diversos documentos e legislação específica existente (estaduais, nacionais e internacionais) que orientam as ações de educação ambiental, quais sejam:

1. O ambiente deve ser visto como um todo, considerando a inter-relação de todos os seus aspectos naturais, sociais, políticos, ecológicos, históricos, econômicos, científicos, técnicos, entre outros;
2. A educação é um processo permanente que ocorre dentro e fora da escola por toda a vida individual e coletiva;
3. A interdisciplinaridade é o modo de ver em todos os seus aspectos na Educação, é a forma de perceber as interações entre os conteúdos e os procedimentos das diferentes disciplinas, portanto, envolve mudança na prática pedagógica;
4. As dimensões local, regional, nacional e global, devem fazer parte da Educação voltada para a visão do todo e multidisciplinar do ambiente. Implica a dimensão política da questão ambiental;
5. Olhar as situações atuais preparando o futuro, sem perder de vista as lições do passado. Considerar o que herdamos e o que devemos deixar para os descendentes, respeitando o ciclo que nos foi legado na complexa dinâmica da vida.
6. Sociedade Sustentável é perguntar o que devemos fazer hoje para o bem comum do cotidiano, com justiça, alimentação, casa, saúde, educação, trabalho, entre outras. Baseia-se no respeito a todas as formas de vida, onde as diferenças se manifestam, seja entre pessoas, grupos, instituições, governos, para que se estabeleça diálogo, participação, parcerias, solidariedade, na busca de um projeto comum.

Enfim, como podemos perceber a questão da cidadania e do meio ambiente está sendo debatida e seus ideais sendo colocados em prática através de Institutos, Projetos, ONGs, entre outros. Devemos pensar no futuro de nosso povo, lutar por sociedades sustentáveis, com muito amor, solidariedade e paz.

Economia de Comunhão. O capital a serviço do Homem

O termo Economia, segundo o Dicionário Aurélio, diz respeito à ciência que trata dos fenômenos tocantes à produção, distribuição, acumulação e consumo dos bens materiais. Já o termo Comunhão de acordo com o mesmo, é o ato ou efeito de *comungar*, sendo que este significa *pertencer a grupo que tem as mesmas ideias*.

Atualmente, percebemos uma necessidade de interação destes dois termos, no sentido de pensar uma alternativa positiva de economia e comunhão para nossa comunidade e para o mundo.

Acreditamos que este assunto sendo debatido com colaboradores de empresas, poderá proporcionar conscientização pessoal e grupal, além de surgir possíveis ideias de transformação social. Esta é uma forma de buscar cidadãos mais conscientes, criativos e responsáveis sobre o mundo de hoje e de seu comprometimento para com o próximo.

Existe hoje uma nova proposta quando pensamos em economia/futuro, que é chamada Economia de Comunhão. Esta surge de uma ideia e de um programa de ação amadurecidos no coração da fundadora do Movimento dos Focolares, Chiara Lubich e por ela lançados por ocasião de sua visita às comunidades do Movimento no Brasil, em maio de 1991. Trata-se da prática da comunhão de bens, aliada a um elevado conceito do trabalho humano, este considerado "constitutivo do homem".

Em pesquisas realizadas na Web, encontramos que com a experiência deste movimento, a espiritualidade da unidade foi se expressando e se encarnando num empenho pela comunhão de bens, seja ela local ou planetária, e numa cultura da disponibilidade e da solidariedade, no exercício da partilha e da busca comum para encontrar – no limite do possível – respostas às exigências setoriais imediatas, como também aos problemas de grande amplitude socioeconômica.

Este é o núcleo central do pronunciamento de Chiara Lubich, formulado na espontaneidade do relacionamento direto com as pessoas, e esta é a sua novidade, o salto de qualidade em relação à experiência vivida até então pelo Movimento: a passagem da comunhão de bens para a economia de comunhão.

A comunhão de bens é reafirmada e reativada com empenho. Contudo, a economia de comunhão é um passo à frente, pois diz respeito ao uso ativo dos bens: as pessoas não se limitam a uma doação, mas colocam os bens em circulação no corpo social, para que estes, por sua vez, produzam outros bens. Trata-se, portanto, de uma economia como expressão da vida de unidade, que se traduz também em relações econômicas renovadas entre "homens novos" que redescobrem a fraternidade universal, na comum filiação divina. Trata-se de uma reviravolta que coloca os talentos, a capacidade empresarial e o profissionalismo a serviço do bem comum; naturalmente sempre dentro de um absoluto respeito à

liberdade. O projeto só se realizará na medida em que amadurecer na livre consciência de cada um.

A economia de comunhão atinge diretamente a atividade de trabalho e a estrutura básica da economia moderna: a empresa. Esta é orientada a colocar em comum seus recursos e se revitaliza, pois deve ser cada vez mais composta por pessoas capazes de usar as categorias da solidariedade, especialmente em relação aos mais pobres. A empresa se abre para o âmbito externo como elemento propulsor da sociedade em direção a uma economia que esteja a serviço da comunidade. Esta economia de comunhão, na medida em que o Movimento conseguir concretizá-la, contribuirá para a realização do grande projeto das "cidadezinhas" que – poderão adquirir a fisionomia e a função de autênticos modelos de sociedade renovada pelo Evangelho, assim como foram vislumbradas trinta anos atrás.

Além do mais, o projeto aspira eliminar, quanto possível, a pobreza entre os membros do Movimento, aceitando o desafio de resolver não apenas os problemas individuais de cada um, mas o problema em si. Ajudar quem passa necessidade na comunidade, mas tendo em vista inseri-lo no ciclo produtivo e torná-lo autossuficiente, em sua plena dignidade de pessoa. Busca integrar o direito à propriedade privada, à iniciativa, à atividade pessoal, com a destinação universal dos bens e com a produção econômica, posta em ação como o objetivo de gerar recursos destinados ao bem de todos.

Chiara no final de uma entrevista – *Por uma economia de comunhão* – gravada em novembro de 1991, expressa: “Ao contrário da economia consumista, baseada na cultura do Ter, a economia de comunhão é a economia do Dar. Isto pode parecer difícil, árduo, heroico. Mas não é assim, porque o homem, feito à imagem de Deus, que é Amor, encontra a própria realização justamente no amor, na doação. Esta exigência está no mais profundo do seu ser, tenha ele fé em Deus ou não. É justamente nesta constatação, comprovada pela nossa experiência, que está a esperança de uma difusão universal da economia de comunhão”.

Acreditamos que este modelo seja uma possível solução e prevenção para muitos de nossos problemas sociais, culturais e econômicos. É preciso uma conscientização da população sobre o futuro de nossas vidas e dos que virão. Não só pensar e falar, mas sim concretizar ações, levando em conta nossas

particularidades, nossos conhecimentos e dons. Estes são a grande força transformadora de um futuro melhor.

Política. Uma questão social!

A política é uma construção constante de participação das pessoas nas decisões pertinentes a todos (CAMARGO, 1999).

Em sentido amplo, política significa a procura do bem comum, buscando através das ações de cada ser humano o benefício e o bem de todas as pessoas. Isto pode acontecer no lar, na empresa, na escola, na ciência, no governo e entre outros lugares.

Podemos dizer também que a política abrange toda a vida das pessoas, pois existe das relações de indivíduos entre si, com os grupos e destes entre si. Já em sentido mais restrito, a política pode ser entendida como a procura e o exercício do poder.

Camargo (1999) coloca adequadamente o ideal de política:

[...] a política como qualquer outro aspecto da vida humana, exige uma educação constante enquanto as pessoas tomam consciência de seus direitos e deveres, recebem chances para uma educação geral, não são anestesiadas pelos meios de comunicação social e vivem a política da participação nos diversos setores da vida, como na escola, na família, na empresa, na religião, etc. A política é uma construção constante de participação das pessoas nas decisões pertinentes a todos (CAMARGO, 1999, p.60).

Assim, devemos ser pessoas políticas e conscientes, pensar no bem comum. Tendo como participação política um dever ético com todos os seres vivos deste mundo.

Unidade. A diversidade como Dom

Cada ser humano é único, diferente física e psicologicamente. Isto é algo fascinante, pois é na diversidade de cada um que se torna possível conhecer, aprender, respeitar, amar, entre tantas outras coisas.

Sermos diferentes uns dos outros é importante, pois cada um tem seus dons e com isso podemos contribuir para com os outros. Assim, somos seres interligados,

precisamos uns dos outros para viver. Quando reconhecemos isto perceberemos nossa importância no mundo e o quanto somos especiais para muitas pessoas.

Além disso, as pessoas comportam-se como membros de um grupo, na família, na escola, no lar, na igreja, no trabalho, e sua participação ajuda a modelar seu comportamento no grupo em que atuam. Assim os grupos exercem um controle muito forte sobre o indivíduo.

Sabemos que o conceito de grupo tem diferentes interpretações, onde a essência dos fenômenos grupais é igual em qualquer tipo de grupo, porém é o objetivo pelo qual eles se constituíram que irá determinar a diferença entre os diversos grupos que se estabelecem. Portanto, é importante destacar que pessoas juntas por si só não formam um grupo. O grupo forma um sistema aberto de interação. Há operários que trabalham juntos numa mesma seção, mas não formam grupo. Assim para se formar um grupo tem que ter uma interdependência entre os elementos, um sistema de interação e uma unidade reconhecível, ou seja, nos grupos os elementos têm um objetivo comum.

Para nós, esta unidade reconhecível “exige o “algo mais”, porque pressupõe ao menos dois em comunhão” (LUBICH, 2004, p.49). Com isso, para ter unidade tem que existir no mínimo duas pessoas reunidas e com o propósito da comunhão entre si, ou seja, amor, sinceridade, respeito, partilha e compreensão entre elas. É a partir deste conceito de unidade que propomos nos fundamentar teoricamente e a desenvolver nosso trabalho com o grupo.

Assim devemos buscar em nós a unidade para com o próximo, ou seja, com o colega de trabalho, com os familiares, com as pessoas da comunidade, enfim com todos os seres humanos. É uma tentativa e uma experiência mágica. Experimente!

Humanidade Nova. Uma realidade possível

A Humanidade ao longo do tempo vem se transformando, trazendo consigo muitas coisas boas e ruins. Pensar sobre isso facilita um maior entendimento de nós mesmos e sobre o mundo em que vivemos.

A formação humana, segundo Maturana (2002), consiste no desenvolvimento da criança como pessoa capaz de ser co-criadora de um espaço de convivência social desejável, definindo a aquisição de habilidades e capacidades de ação no mundo no qual vive, como capacitação. E, a formação humana é fundamental no processo educativo, uma vez que é através de sua completude que a criança pode

viver como um ser socialmente responsável e livre, sendo capaz de refletir sobre suas atividades e sobre seu próprio refletir, capaz de corrigir seus erros, de cooperar e de possuir um comportamento ético, mantendo a sua relação com os outros e sua identidade.

Então, para falar de humanidade nova e sobre uma realidade possível, devemos investir na educação, na criança, pois elas são o futuro da humanidade e enfrentarão as consequências de nossos atos de hoje. Estas crianças serão os novos trabalhadores. Assim, quando nos preocupamos em ajudar a formar pessoas conscientes e críticas, estamos também pensando no futuro da humanidade.

Existe o Movimento Humanidade Nova, difundido atualmente em mais de 180 países, com o objetivo de construir a unidade em todos os níveis, ambientes e contextos: unidade entre os homens, entre os diferentes setores da vida social e com a natureza. O Movimento é composto prevalentemente por leigos, homens e mulheres que se propõem, antes de tudo, a viver na sociedade a perfeição na caridade social e nos relacionamentos humanos. É também um exemplo da preocupação das pessoas em relação a nossa humanidade, destacando pontos fundamentais para a sobrevivência humana, como a natureza, a vida social e os relacionamentos.

Assim, enquanto trabalhadores, devemos pensar sobre todas estas questões, pois quando fizermos isto, não seremos como antes, algo se transformará dentro de cada um. E como consequência atingirá nosso ambiente de trabalho, a família e a sociedade. Logo, nosso trabalho será mais consciente e humano.

Para finalizar, um provérbio coloca bem o que gostaríamos de dizer a respeito de uma Humanidade Nova e sobre todos os temas aqui abordados:

O homem se instrui quando aprende seu ofício e profissão, e se cultiva quando exercita pensando nela, quer dizer, quando aprende, não a ganhar sua vida, mas a vivê-la, não a fazer algo, mas a ser alguém (SIMON).

VI – Desenvolvimento

6.1 – Preparação: Após o diagnóstico institucional, serão elaboradas as atividades que melhor se enquadrarem no perfil dos colaboradores da empresa.

6.2 – Execução (metodologia – sugestão):

- a. Formação de grupos de estudos com até 21 integrantes;
- b. Encontros quinzenais ou mensais;

- c. Duração do encontro de até 3 horas;
- d. Nos grupos serão trabalhados temas, textos e dinâmicas previamente ajustadas e desenvolvidas;
- e. Proposta de desenvolvimento dos trabalhos em grupo: 1º) Acolhimento; 2º) Leitura do Tema; 3º) Partilha de Experiências; 4º) Dinâmica; 5º) Mensagem Final; 6º) Propósito de Vida; 7º) Confraternização;
- f. O projeto contém sete temas. Cada tema necessita de no mínimo quatro encontros. Tratando-se de encontros mensais, estima-se a duração mínima de 28 meses ou dois anos e quatro meses. Caso os encontros sejam quinzenais a duração reduz para um ano e dois meses

6.3 – Avaliação: Será realizada constantemente, ou seja, a cada encontro, sendo que no último encontro haverá um tempo maior para esta avaliação. Esta consistirá da análise de toda a trajetória de trabalho, sua validade, seus benefícios para cada participante, para o grupo e para a empresa. No que se refere à avaliação para a empresa, esta será discutida com os gestores, sendo preservado o sigilo dos nomes dos colaboradores.

VII – Cronograma

A partir do contrato com a empresa e a discussão com a mesma sobre a melhor forma de viabilizar as datas e os horários dos encontros, será montada a tabela do cronograma.

Abaixo apresenta-se um esboço de um possível cronograma:

Mês / Tema	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	
1º Tema: Homem	X	X	X	X																									
2º Tema: Virtudes					X	X	X	X																					
3º Tema: Cidadania									X	X	X	X																	
4º Tema: Economia													X	X	X	X													
5º Tema: Política																	X	X	X	X									
6º Tema: Unidade																				X	X	X	X						
7º Tema: Humanidade																									X	X	X	X	

VIII – Recursos

- **Materiais:** Folhas de ofício, canetas, canetas hidrográficas, quadro, data show ou retro projetor, apostilas.
- **Físicos:** Auditório, sala de reuniões ou qualquer espaço físico que tenha cadeiras, mesa e viabilidade de uso dos materiais necessários.

IX – Orçamento

Consistirá no pagamento de honorários pela prestação de serviços e fornecimento de materiais e alimentos (confraternização) ou ressarcimento dos mesmos, mediante apresentação de Nota Fiscal. Para tanto, será negociado e discutido com o contratante.

A seguir apresenta-se o orçamento dos materiais a serem utilizados para a realização deste projeto:

Materiais	Nº. *	Preço por unidade (R\$)	Total (R\$)
Material escrito sobre ética (40 folhas por pessoa)	21	0,20 cada folha = 8,00	168,00
Pastas	21	0,80	16,80
Canetas	21	0,90	18,90
Crachás	21	1,00	21,00
Materiais específicos para as dinâmicas (cola, revistas, envelopes, tesouras, lápis de cor, canetas hidrográficas, durex, papel, entre outros)	-	-	Aproximadamente 200,00
TOTAL			415, 70

NOTA: * Baseado para um grupo de 21 pessoas.

X – Referências

AGOSTINI, Nilo. Virtudes: o vigor da vida no espírito. In: TEOLOGIA MORAL: entre o pessoal e o social. Petrópolis: Vozes, p.15-6, 1995.

AGOSTINI, Nilo. *Moral cristã*: temas para o dia-a-dia: nesta hora de graça de Deus. Petrópolis: Vozes, 2004.

AGUIAR, Maria Aparecida. *Psicologia Aplicada à Administração*: uma introdução à Psicologia Organizacional. São Paulo: Atlas, 1981.

BOOG, G. *Manual de Treinamento e Desenvolvimento*. São Paulo: McGrawHill do Brasil, 1980.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

CHIAVENATTO, I. *Recursos Humanos na Empresa – Pessoas, Organizações, Sistemas*. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1991.

EDUCAÇÃO & REALIDADE. *Produção do corpo*. Porto Alegre: Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, v.25, n.2, p.5-224, jul.-dez. 2000.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Minidicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

LUBICH, Chiara. *Um novo caminho*. A espiritualidade da unidade. São Paulo: Cidade Nova, 204.

MATURANA, Humberto. *Formação e Capacitação*. Petrópolis: Vozes, 2002.

MENDES, Naldemir Maria. *Dialogando e Refletindo*. Identidade. Os sentimentos que nos movem. Comunicação e linguagem. O pensamento. Cidadania. O sentido da vida. V.I-VI. Petrópolis: Vozes, 2004.

MINICUCCI, Agostinho. *Dinâmica de grupo: teorias e sistemas*. São Paulo: Atlas, 1997.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

SAMPAIO, Dulce Moreira Sampaio. *A pedagogia do ser*. Educação dos sentimentos e dos valores humanos. Petrópolis: Vozes, 2004.

SHIRATO, Maria Aparecida R. *O Feitiço das Organizações: Sistemas Imaginários*. São Paulo: Atlas, 2000.

STROCCHI, Maria Cristina. *Auto-Estima*. Se não amas a ti mesmo, quem te amará? Tradução de Francisco Morás. Petrópolis: Vozes, 2003.

TELES, Maria Luiza Silveira. *O que é Psicologia*. São Paulo: Brasiliense, 2003.

ZENKLUSSEN, Holger. *A oficina de Nazaré*. [Tradução de Frei Luís Maria A. Sartori]. São Paulo: LTr, 1993.

ANEXO III - PROJETO ILUMINAR



Autoras: Alexandra de Souza Bastos, Carla Maria Carneiro Costa, Thaís Carneiro Costa.

Itumbiara, 04 de abril de 2005 – Solenidade da Festa da Anunciação do Senhor
Reprodução adaptada do “Projeto Iluminar”.

Eu vim lançar fogo à terra, e que tenho eu a desejar se ele já está aceso? (Lucas 12,49).

UM ADEUS COM DOR

O terceiro pontificado mais longo de todos os tempos chegou a seu término com uma exposição pública de dor jamais vista na história da Igreja Católica. Houve um sentido nisso. Paralisado e silenciado pela doença de Parkinson, João Paulo II transubstanciou seu calvário particular numa mensagem universal: a de que não existe redenção sem sofrimento. É a mensagem ao mesmo tempo bela e terrível sobre a qual, afinal de contas, se alicerça o cristianismo. Como forma de recuperá-la numa era marcada pelo hedonismo, João Paulo II carregou sua cruz diante dos olhos do mundo. Pode-se não concordar com tudo o que o papa polonês pregou e defendeu. Mas é impossível não admirá-lo pela sua coragem na saúde e na doença. Na vida e na morte (SABINO, Mário. Revista VEJA, 06 de abril de 2005, 89).

I – Introdução

Este projeto tem o intuito de proporcionar às empresas um trabalho grandioso e recompensador no sentido de oferecer um estudo interdisciplinar para seus colaboradores. Ou seja, temas que englobam as diversas áreas do saber (Psicologia, Direito, Administração, entre outras) terão como objetivo desenvolver mecanismos de reflexão e prática sobre Ética, onde questões físicas da empresa, relacionamentos interpessoais, vivência social e situações psicológicas serão trabalhadas.

Ser ético é poder escolher livremente, eleger o bem e não o mal e agir assim de modo constante. A base da ética é a própria realidade humana, o ambiente onde se vive. Logo, o ambiente de trabalho, onde grande parte das pessoas passa o dia, existe uma sucessão de escolhas e de prática de virtudes que nada mais são do que os valores transformados em ação. Quando se reflete sobre estas questões, muitos fatores surgem e fazem com que cada pessoa pense sobre seus valores e suas ações.

Assim, o projeto busca proporcionar um espaço onde os participantes possam socializar-se de forma integral, lúdica e cooperativa, reforçando um pensar e repensar sobre a questão da ética, isto é, falar, pensar e atuar eticamente.

Portanto, buscar que esta reflexão traga todos os benefícios possíveis, para a pessoa, a empresa e o ambiente social onde estes estão inseridos. Em suma, “Iluminar o caminho de cada um na sua própria vida, no seu ambiente de trabalho e na comunidade”.

II – Dados de Identificação

2.1 – Título: PROJETO ILUMINAR

2.2 – Clientela: Pode ser realizado com todo o quadro de colaboradores da empresa, sendo indicada inicialmente a participação dos gestores. Isto será acordado com o contratante.

2.3 – Responsáveis:

- *Alexandra de Souza Bastos:* Psicóloga e Licenciatura Plena em Psicologia pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC/RS). Bacharelada em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior (ILES/ULBRA), Itumbiara, GO. Especialização em Psicologia Jurídica, chancelada pela Universidade Católica de Goiás (UCG), em graduação.
- *Carla Maria Carneiro Costa: Advogada Trabalhista* - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás com especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, Goiânia, GO. Conselheira do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT). MBA em Direito Empresarial, pela Fundação Getúlio Vargas, Goiânia, GO, em graduação.
- *Thaís Carneiro Costa:* Estudante de Psicologia pela Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO.

2.4 – Duração: Será estipulado da forma que melhor convir com a empresa.

2.5 – Horário: Será estipulado da forma que melhor convir com a empresa.

III – Justificativa

O caminhar da empresa, ou seja, sua trajetória, sua história, seu passado, presente e futuro, são de suma importância em seu desenvolvimento e crescimento, pois um olhar especializado e interdisciplinar pode fazer com que este caminhar seja muito iluminado. É a partir disto que nos propomos a desenvolver um trabalho que terá como foco principal a questão da ética. Pois acreditamos que esta tem valor importantíssimo tanto para o desenvolvimento, crescimento, prevenção e saúde da empresa, como para cada indivíduo que trabalhe nela. Destacando ainda que nossa proposta de trabalho é institucional, isto é, vai além do âmbito da empresa, atingindo também o social.

Este projeto se justifica na medida em que possibilitará um pensar e um repensar sobre a ética, verificando principalmente sua prática, ou seja, se realmente este projeto foi válido para o dia a dia do colaborador no seu meio ambiente do trabalho. Onde para isto serão realizadas avaliações periódicas, tanto durante a execução do projeto, como posteriormente a realização deste.

Os conteúdos a serem trabalhados foram escolhidos a partir de uma pesquisa minuciosa sobre a questão da ética atualmente na vida de cada ser humano e no ambiente de trabalho destes. Assim surgiram, os seguintes temas: Conceito de ética e evolução do conceito de ética nas organizações; Bioética; Assédio moral e assédio sexual; Caminhos da ética empresarial e códigos de ética; Ética e responsabilidade social; A ética empresarial e o novo código civil e A importância da ética. Estes podem ser reduzidos ou aumentados, reavaliados, dependendo do objetivo da empresa.

As razões que nos levaram a eleger o tema da ética foram as mais diversas. Tanto pôr ser um tema bem interessante, atual e algumas vezes pouco abordado nas empresas, como porque seu melhor entendimento nos permitirá abrir novos caminhos e esses nos farão ver com outros olhos “iluminados” a empresa onde se trabalha, a sociedade onde se vive, a sua família e a si próprio.

Quando cada pessoa pensa sobre seus valores pessoais, profissionais e suas ações, pode surgir uma nova proposta de vida, que reafirme ou renove suas escolhas diárias. Assim, podem escolher entre ser ética ou não.

As conclusões que virão deste projeto serão válidas e aplicáveis para a maioria dos colaboradores da empresa, contudo dever-se-á levar em conta os setores e as áreas da empresa onde serão desenvolvidos este projeto.

IV – Objetivos

4.1 – Geral:

Proporcionar um espaço onde os participantes possam socializar-se de forma integral, lúdica e cooperativa, reforçando um pensar e repensar sobre a questão da ética, ou seja, falar, pensar e atuar eticamente.

4.2 – Específicos:

1. Promover os aspectos físicos, psicológicos, cognitivos, socioafetivos e espirituais;
2. Abordar a ética no âmbito das empresas, destacando as áreas da Semântica (falar sobre ética), Teórica (pensar sobre a ética) e Prática (atuar eticamente);
3. Enfatizar a participação num processo construtivo, de autonomia e de cooperação;
4. Proporcionar aos participantes maneiras de pensar sobre a ética;
5. Trabalhar a importância do sigilo profissional;
6. Proporcionar uma formação profissional e intelectual, através dos temas a se abordados;
7. Construir um saber conjuntamente com o grupo;
8. Divulgar e conscientizar os participantes e a própria empresa sobre os benefícios da prática de Responsabilidade Social;
9. Buscar um maior entendimento e respeito da diversidade na empresa, despertando e lidando com a fragilidade e limitações humanas;
10. Facilitar a comunicação entre os participantes e a empresa;
11. Buscar que o estudo da ética contribua tanto na área profissional, como na área pessoal de cada um dos participantes;
12. Tentar multiplicar os frutos que surgirem deste projeto, para toda empresa e toda a sociedade em que vivemos.

V – Fundamentação Teórica

O mundo vive inúmeras transformações e a cada dia fica mais difícil acompanhá-las. Isto pode estar acontecendo pela rapidez com que acontecem e a

impossibilidade de ter total conhecimento e entendimento destas mudanças. Portanto, atualmente percebemos uma grande necessidade de pensar e repensar a questão da ética em meio a estas constantes transformações.

Isso impacta na vida de todos os seres humanos e como resultado também atinge o ambiente de trabalho. Este muitas vezes não dá conta de tudo que tem de fazer e saber, o que pode gerar inúmeras consequências nos trabalhadores, bem como na parte vital da organização. Logo, toda a trajetória, a expectativa de futuro de uma empresa pode estar sem rumo, ou com muitos caminhos a seguir que não sabem bem por aonde ir.

Assim, o caminhar de uma empresa e os seus futuros caminhos adotados são de suma importância para sua sobrevivência e principalmente para sua saúde.

A partir disto, acreditamos que para lidar com todo este contexto atual, uma questão tão antiga e tão atual ao mesmo tempo deve ser refletida, sendo esta a chamada Ética. Ou seja, ao pensarmos sobre nós, nossos valores, princípios e sobre os outros, poderemos nos conhecer melhor e saber com maior segurança o caminho a seguir na vida e na empresa.

A questão da ética engloba vários fatores e estudos. Neste projeto abordaremos os seguintes assuntos: o conceito de ética e a evolução deste nas organizações; bioética; assédio moral e assédio sexual; códigos de ética profissional; responsabilidade social; a ética empresarial e o novo código civil e a sua importância.

5.1 – Ética

Segundo o Dicionário Abbagnano (2000), pode se entender ética como “a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Assim, a grande maioria dos dicionários conceitua: “Ética é a ciência da conduta”, é a arte que torna bom aquilo que é feito e quem o faz; é a arte do bom; ciência do bom.

Percebemos na relação feita sobre o homem e o Sagrado que a ética “é um saber íntimo e aprofundado dos princípios que orientam a conduta das pessoas de uma coletividade, de acordo com as normas morais vigentes, com o objetivo de alcançar o bem comum”. A partir disto, a ética tem como objetivo despertar a consciência do ser humano no sentido de que suas ações visem o bem comum. Esse bem comum seria em primeiro lugar, o objetivo que vida requer: convívio estável, dignidade humana, equilíbrio, mútua aceitação e felicidade do homem. Em

segundo lugar, os princípios básicos do cristianismo: “tudo quanto quereis que os homens vos façam, fazei-o vós primeiro a eles”.

De acordo com Sá (2004), em sentido amplo, coloca que “a Ética tem sido entendida como ciência da conduta humana perante o ser e semelhantes”. Assim, seria uma aprovação ou desaprovação das ações das pessoas, sendo o valor passível de mediação.

Resumindo podemos dizer que a Ética é um conjunto de valores apreendidos (não impostos) pela pessoa, a partir da família, da vida, do trabalho, da profissão, da religião, ou do convívio social, e que ela assume e pratica naturalmente como princípio de vida.

Atualmente, de acordo com Valls (1994), os três grandes problemas éticos se encontram na esfera da família, na sociedade civil e no Estado. Neste projeto abordaremos com maior enfoque a questão da sociedade civil, mais especificamente o trabalho. Destacando assim a ética no âmbito empresarial.

Ao longo de décadas o conceito de ética nas empresas vem sendo estudado e evoluindo com o passar do tempo. A conduta ética de cada trabalhador se difunde com a própria cultura da empresa. Na década de 60, muitos debates surgiram em torno desta questão, principalmente na Alemanha, com o objetivo de tornar o trabalhador participante dos Conselhos de Administração das organizações. Depois em vários países começaram a perceber a contribuição dos filósofos, o estudo do termo ética empresarial, pesquisas, conflito entre os padrões éticos de diversas culturas, criação de códigos de ética, entre outros. Atualmente, de acordo com Arruda (2001), em São Paulo, há várias Faculdades de Administração de Empresas e Economia que incluíram o ensino da ética em seus currículos.

5.2 – Bioética

Uma parte da ética que vem tendo destaque é a Bioética, surgida em função dos grandes debates e dúvidas a respeito das novas tecnologias biomédicas, atingindo também questões sobre a moral e o Direito.

Potter (1971) entende a Bioética como uma forma de enfatizar os dois componentes mais importantes para se atingir uma nova sabedoria, o conhecimento biológico e os valores humanos.

Outro autor que se destaca sobre este assunto é André Comte-Sponville, citado por Goldim (2001), comentando que a “Bioética nada mais é do que os

deveres do ser humano para com o outro ser humano e de todos para com a humanidade”. É a partir desta citação que pretendemos estudar este tema, ou seja, quais são estes deveres, e para isto será de suma importância diferenciar a Ética da Moral e do Direito.

A Ética, a Moral e o Direito se diferenciam, mas ao mesmo tempo têm um grande vínculo e até podem sobrepor-se. A Moral constitui-se de regras e costumes assumidos pela pessoa. Está nos códigos e acaba por influenciar no agir do indivíduo e do grupo, indo além da área geográfica, pois pessoas mesmo sem se conhecerem podem ter a mesma moral comum como referência. Já o Direito tem como intuito colocar regras em uma sociedade determinada e situada geograficamente (Estado). Assim, a partir desta diferenciação, percebemos que a Moral e o Direito têm um ponto em comum que é o estabelecimento de regras. Já a Ética como estudo do bem e do mal, não a possui, mas procura justificativas para as regras estabelecidas pela Moral e pelo Direito.

Comentários de Soares (2000) sobre a questão da diferenciação entre Ética e Moral, posicionam-se da seguinte maneira:

Ética e Moral são expressões que não devem se confundir, sendo a segunda mais ampla do que a primeira, de maneira que quando superpostas, sempre haverá um resíduo. A Moral engloba a Ética, sendo os princípios éticos virtudes da inteligência e da razão. O comportamento do profissional, em princípio, é uma questão de moral, sendo sua, consciência a delimitadora de seu comportamento social e profissional - Assim vemos que o comportamento ético do profissional é um problema de moral (SOARES, 2000, p.21).

Já Goldim (2003) coloca sobre Direito e Moral:

Alguns autores afirmam que Direito é um sub-conjunto da Moral. Esta perspectiva pode gerar a conclusão de que toda a lei é moralmente aceitável. Inúmeras situações demonstram a existência de conflitos entre a Moral e o Direito. A desobediência civil ocorre quando argumentos morais impedem que uma pessoa acate uma determinada lei. Este é um exemplo de que a Moral e o Direito, apesar de referir-se a uma mesma sociedade, podem ter perspectivas discordantes (GOLDIM, 2003).

Portanto, a diferenciação, aproximação e reflexão destas três áreas, nos permitem um maior entendimento sobre bioética, pois como vimos, esta trata dos deveres das pessoas para com as outras e destas para com toda a humanidade.

5.3 – Assédio Moral e Assédio Sexual

Dois temas que acreditamos ser de suma importância abordar dentro da questão da ética nas empresas é o assédio moral e o assédio sexual. Pois estes fazem parte da realidade de muitas empresas, velados na maioria das vezes ou não se tem conhecimento científico sobre eles. Debatê-los poderá trazer muitos benefícios no sentido de maior conhecimento, reflexão pessoal e grupal sobre estas questões.

O assédio moral também pode ser chamado de violência moral ou psicológica, e consiste em colocar os trabalhadores em situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante seu trabalho. Hoje em dia este assunto vem sendo muito discutido, onde para muitos é algo novo, mas na verdade ele é tão antigo quanto às primeiras relações de trabalho. Alguns autores colocam que o assédio moral era confundido com *stress* ou conflitos naturais no ambiente de trabalho.

Já o assédio sexual vem há muitos anos sendo debatido. Ele se caracteriza pela conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta, entre outros. Divide-se em três formas: intimação (incitação sexual inoportuna), chantagem (exigência formulada por superior hierárquico ou que tenha ascendência sobre a vítima) e ambiental (ato de importunação feito entre colegas de trabalho de mesmo nível).

Segundo Mossin (2002) é direito natural do ser humano a sua liberdade sexual, além de ser um bem inerente à sua própria personalidade. Com isso, a prática sexual deve ser espontânea e eletiva. Assim, todos aqueles que mediante violência ou fraude, tangenciarem a liberdade sexual de outra pessoa poderão, dependendo do tipo e dos diversos fatores envolvidos, terem o reconhecimento do assédio sexual como crime.

Já Lippmann (2001) dá a seguinte definição legal do assédio sexual:

A Lei n. 10.224, de 16.5.2001 estabeleceu o tipo penal do assédio sexual. Este passa a ser disciplinado no art. 216-A do Código Penal, que estabelece: "Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercícios de emprego, cargo ou função: Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos (LIPPMANN, 2001, p.12-3).

Por conseguinte, é crime praticar o assédio sexual, podendo ainda caber uma indenização. Lippmann (2001) no decorrer sobre este assunto aduz que em caso de

punição do dano moral, a empresa que comprovar o desenvolvimento ou realização de prevenção, poderá ter os valores das indenizações consideravelmente reduzidos pelo Poder Judiciário.

Enfim, debater e refletir os temas do assédio moral e sexual nas empresas como forma de um maior conhecimento e prevenção, pode gerar tanto benefícios para os trabalhadores como para a própria empresa.

5.4 – Códigos de Ética Profissional

De uma maneira geral, existe “uma espécie de contrato de classe que gera o Código de Ética Profissional e os órgãos de fiscalização do exercício passam a controlar a execução de tal peça magna” (SÁ, 2004, p.123). Assim, a grande maioria das profissões tem em particular seus códigos de éticas, onde a vigilância e atuação para que sejam cumpridos são realizadas pelos Conselhos Regionais de cada área e em cada unidade do país.

Cada profissão tem seus valores e virtudes básicas que devem estar presentes na atividade diária de um trabalhador, sendo dia a dia lembrados e reafirmados. Há algumas profissões que não lidam com confidências e resguardos de direitos em seus exercícios e como consequência o sigilo deixa de ser necessário. Já a questão do zelo, é vista e exigível em todos os códigos de ética profissionais, pois é uma qualidade fundamental em qualquer atividade.

Por isso, quando falamos de Códigos de Ética Profissional, devemos ter em mente que a empresa é um grupo de pessoas, onde cada profissional tem seu código referente a determinada profissão. Portanto, a empresa deve construir um código maior, ou seja, criar um Código de Ética para ela própria e que englobe todas as profissões e o da própria empresa.

A consultora Maria Whitaker cita alguns motivos por que as empresas estão implantando códigos de ética: Fornecer critérios ou diretrizes para que as pessoas se sintam seguras ao adotarem formas éticas de se conduzir; Garantir homogeneidade na forma de encaminhar questões específicas; Aumentar a integração entre os colaboradores da empresa; Favorecer ótimo ambiente de trabalho que desencadeia a boa qualidade da produção, alto rendimento e por via de consequência, ampliação dos negócios e maior lucro; Criar nos colaboradores maior sensibilidade que lhes permita procurar o bem estar dos clientes e fornecedores e, em consequência, sua satisfação; Estimular o comprometimento de todos os

envolvidos no documento; Proteger interesses públicos e de profissionais que contribuem para a organização; Facilitar o desenvolvimento da competitividade saudável entre concorrentes; Consolidar a lealdade e fidelidade do cliente; Atrair clientes, fornecedores, colaboradores e parceiros que se conduzem dentro de elevados padrões éticos; Agregar valor e fortalecer a imagem da empresa, garantindo sua sobrevivência.

A criação de um Código de Ética da empresa é um instrumento de realização da filosofia desta, de sua visão, missão e valores. Deve ter total aprovação e desejo da organização levando em conta principalmente sua cultura, clientes, sócios, colaboradores, fornecedores, concorrentes, meio ambiente, governo, comunidade, entre outros pontos específicos da empresa.

Portanto, só será válido para empresa um código de ética se existir coerência e consistência no que está descrito no código e a realidade do que se vive nesta. Caso isto seja realmente acolhido pela organização e pela maioria dos trabalhadores, estes terão uma nova forma de ver a empresa e de atuar dentro desta.

5.5 – Responsabilidade Social

Atualmente, além da discussão sobre responsabilidade social do Estado, outra parte também importante deste debate é a definição do que é a responsabilidade social nas empresas. Podemos levantar algumas questões: A responsabilidade das empresas passa por onde? Apenas por eventuais e pontuais ações de benemerência para conseguir espaço na grande imprensa ou por ações que incluem condições de trabalho, de remuneração e de representação dignas para os seus trabalhadores, entre outras? Assim, estas questões precisam ser respondidas. Para tanto é necessário ampliar os debates sobre a responsabilidade social na área empresarial. Com isto teremos algo mais sólido para se trabalhar.

Através de leituras realizadas, vimos que está tramitando no Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 29/2003, cujo objetivo é alterar o artigo 193 do Título VIII, Capítulo I, da Constituição Federal, que passaria então a contar com a seguinte redação: *“A Ordem Social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais, a serem avaliados por meio de indicadores de responsabilidade social, nos termos da lei complementar”* (o

grifo corresponde à redação acrescida). Como podemos perceber, a Lei de Responsabilidade Social é um presente e futuro a se concretizar.

Em uma página da Internet sobre responsabilidade social, foi encontrada a seguinte citação:

Atualmente muito se fala da participação de empresas em atividade sociais, demonstrando que essas se preocupam não só em produzir bens e serviços, mas também em buscar o bem estar social através da preocupação com a valorização do homem, do meio ambiente e da cultura. Esses elementos são fatores determinantes do sucesso mercadológico. As empresas buscam vincular sua imagem á noção de responsabilidade social. “A nova postura da empresa cidadã baseada no resgate de princípios éticos e morais passou a ter natureza estratégica”. Pode-se dizer que a eficiência não é só “fazer as coisas bem”, mas “fazer as coisas boas”, segundo princípios éticos. Hoje, o mercado e a sociedade requer uma gestão centrada em interesses e contribuições a um conjunto de partes interessadas (clientes, fornecedores, comunidade, etc.), que buscaram a excelência através da qualidade nas relações e a sustentabilidade econômica, social e ambiental. Empresa que cumpre seu papel social atrai mais consumidores e está investindo na sociedade e no próprio futuro. (msocial@hotmail.com).

Portanto, investimentos na própria empresa também são importantíssimos para a sobrevivência no mundo atual. Acredita-se que para isso acontecer, esta deve investir na educação, progresso, saúde e alimentação de seus colaboradores. Através desses trabalhos a empresa tende a colher mais em produtividade, compromisso e dedicação. Além disso, não se pode esquecer o meio ambiente e a comunidade.

Segundo Soares (2000), a responsabilidade social tem as seguintes características:

O profissional deve ter consciência de sua importância na sociedade em que está inserido, ao exercer sua profissão. Sua responsabilidade extrapola os limites da legislação profissional, havendo necessidade de conhecimento da legislação correlata que de forma direta ou indireta, influenciará em suas ações profissionais (SOARES, 2000, p.23).

Então, a conscientização do profissional sobre sua responsabilidade social deve ir além da legislação, deve partir de um desejo sincero para com a comunidade onde vive.

É visto que “a ausência de responsabilidade para com o coletivo gera, como consequência natural, a irresponsabilidade para com a qualidade do trabalho” (SÁ, 2004, p.149). Com isso, percebemos que a sociedade onde vivemos influencia nossa vida pessoal e profissional, bem como a questão da responsabilidade, pois as

peças que forem responsáveis para com a comunidade, também serão em seu trabalho.

Como lembra Alberto Perazzo, Presidente da Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES), um ambiente ético possibilita compreender e implantar um processo de responsabilidade social, onde este deve estar integrado com a visão estratégica da empresa. Além disso, a organização deve ter consciência e assumir as responsabilidades de sua gestão, nas áreas econômicas, social e ambiental, mantendo uma interdisciplinaridade entre estas.

Este autor ainda coloca:

Somente serão duradouras neste século as empresas que saibam criar uma nova sociedade, as organizações empresariais que possam ser reconhecidas como ética, social e ambientalmente responsáveis, por isso, esta discussão não é uma questão de moda, trata-se de uma necessidade de estratégia empresarial (PERAZZO).

Em vista disso, a responsabilidade social é algo fundamental para o desenvolvimento e crescimento de uma empresa, pois as pessoas que a constituem terão visão, conscientização e vivência mais responsável no ambiente do trabalho e na comunidade.

5.6 – Ética Empresarial e o Novo Código Civil

Contemporaneamente, a ética empresarial pode ser pensada como um dos grandes meios para as pessoas exercerem suas profissões, trabalhando assim de forma competente, leal, justa e honesta.

Ao falar sobre ética empresarial, Soares (2000) coloca:

[...] O profissional está cumprindo sua função na sociedade, se tiver conhecimento técnico-científico, bem como de seus direitos e deveres e executar seu trabalho de acordo com esses conhecimentos, defendendo e valorizando sua profissão não praticando nem deixando que pratiquem irregularidade no exercício profissional, tornando-se conformes já mencionamos, “fiscais” de sua profissão (SOARES, 2000, p.21).

Com isso, o país deve investir na formação de profissionais técnicos, cientistas e cidadãos, que ao dominarem as ciências possam contribuir também para a sociedade.

Atualmente, percebemos no novo Código Civil a grande importância dada à questão da ética. Segundo Moreira (2003), um exemplo desta importância é vista no novo código quando aparece a expressão boa-fé, citada 55 vezes, contra 30 vezes

em que era citada pelo repositório antigo, revogado. Destacando que a expressão agir de boa-fé é praticamente a mesma coisa que agir eticamente.

Para exemplificar, o artigo 422 do novo Código Civil, estabelece que os contratantes são obrigados a observar a boa-fé tanto na celebração quanto no cumprimento dos contratos. Além disso, aparece também o dever da probidade, esta entendida como honestidade, isto é, a prática de não lesar a outrem e, em consequência atribuir a cada um o que lhe é devido. Logo, o não cumprimento dos deveres éticos, pode levar a penalidades.

Assim, percebemos que está ocorrendo grandes mudanças tanto no código, como nas empresas, onde a questão da ética está tendo grande importância e sendo levada a sério, com grande respeito e comprometimento.

5.7 – Importância da Ética

A ética faz parte de cada ser humano, estamos impregnados dela e em cada decisão que tomamos todos os dias e a toda hora, lá está ela presente. Ao nos conhecer mais, ou seja, pensar sobre nossos valores e ações estaremos pensando também sobre nossa ética. Esse pensar e as questões que surgirão, fará com que muitas pessoas reflitam sobre o que é certo ou errado, sobre sua história de vida, seus valores, o bem e o mal, suas ações, o próximo, o trabalho, a família, a sociedade, entre tantas outras coisas. Esta reflexão nos leva à essência da ética, onde somente cada um poderá escolher o caminho a seguir na vida, sendo um ser ético ou não.

Nas empresas, a reflexão sobre a questão da ética faz o diferencial, pois uma empresa pode treinar uma pessoa o quanto quiser, se esta não for ética de nada adiantará, não será ética no trabalho. Isto também vale com relação ao tratamento despendido aos clientes, fornecedores e concorrentes. Pesquisas mostram que investir em ética traz muitos resultados positivos em todas as áreas da empresa e para a própria vida pessoal de cada trabalhador.

A necessidade de estudar ética faz parte do ser humano que dá valor a sua dignidade, suas relações e sua vida, que busca conhecer e desenvolver a si mesmo. "Não há moralidade nem imoralidade quando não há conhecimento (...) a moral exige um conhecimento de relações, capaz de comparar os meios com os fins, uma percepção inteligente" (BALMÉS, 1959, p.13).

Acreditamos num mundo e em pessoas éticas, assim, num futuro quando a escolha pelo bem, o certo, o amor, for o caminho mais iluminado e feliz que um ser humano possa percorrer e viver.

VI – Desenvolvimento

6.1 – Preparação: Após o diagnóstico institucional, serão elaboradas as atividades que melhor se enquadrarem no perfil dos colaboradores da empresa.

6.2 – Execução (metodologia – sugestão):

- a. Formação de grupos de estudos com até 21 integrantes;
- b. Encontros quinzenais ou mensais;
- c. Duração do encontro de até 3 horas;
- d. Nos grupos serão trabalhados com temas, textos e dinâmicas previamente ajustadas e desenvolvidas;
- e. Proposta de desenvolvimento dos trabalhos em grupo: 1º) Acolhimento; 2º) Leitura do Tema; 3º) Partilha de Experiências; 4º) Dinâmica; 5º) Mensagem Final; 6º) Propósito de Vida; 7º) Confraternização;
- f. O projeto contém sete temas. Cada tema necessita de, no mínimo, quatro encontros. Tratando-se de encontros mensais, estima-se a duração mínima de 28 meses ou dois anos e quatro meses. Caso os encontros sejam quinzenais a duração reduz para um ano e dois meses.

6.3 – Avaliação: Será realizada constantemente, ou seja, a cada encontro, sendo que no último encontro haverá um tempo maior para esta avaliação. Esta consistirá da análise de toda a trajetória de trabalho, sua validade, seus benefícios para cada participante, para o grupo e para a empresa. No que se refere à avaliação para a empresa, esta será discutida com os gestores e será mantido sigilo sobre os nomes dos colaboradores.

VII – Cronograma

A partir do contrato com a empresa e da discussão com a mesma sobre a melhor forma de viabilizar as datas e os horários dos encontros, será montada a tabela do cronograma.

A seguir é mostrado o esboço de um possível cronograma:

Mês / Atividades	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J
1º Tema: Ética	X	X	X	X																								
2º Tema: Bioética					X	X	X	X																				
3º Tema: Assédio Moral e Sexual									X	X	X	X																
4º Tema: Códigos de Ética												X	X	X	X													
5º Tema: Responsabilidade Social																	X	X	X	X								
6º Tema: Ética Empresarial e o Novo Código Civil																				X	X	X	X					
7º Tema: Importância da Ética																									X	X	X	X

VIII – Recursos:

- **Materiais:** Folhas de ofício, canetas, canetas hidrográficas, quadro, data show ou retro projetor, apostilas.
- **Físicos:** Auditório, sala de reuniões ou qualquer espaço físico que tenha cadeiras, mesa e viabilidade de uso dos materiais necessários.

IX – Orçamento:

Consistirá no pagamento de honorários pela prestação de serviços e fornecimento de materiais e alimentos (confraternização) ou ressarcimento dos mesmos, mediante apresentação de Nota Fiscal. Para tanto será negociado e discutido com o contratante.

A seguir apresenta-se o orçamento dos materiais a serem utilizados para a realização deste projeto:

Materiais	Nº. *	Preço por unidade (R\$)	Total (R\$)
Material escrito sobre ética (40 folhas por pessoa)	21	0,20 cada folha = 8,00	168,00
Pastas	21	0,80	16,80
Canetas	21	0,90	18,90
Crachás	21	1,00	21,00
Materiais específicos para as dinâmicas (cola, revistas, envelopes, tesouras, lápis de cor, canetas hidrográficas, durex, papel, entre outros)	-	-	Aproximadamente 200,00
TOTAL			415, 70

NOTA: * Baseado para um grupo de 21 pessoas.

X – Referências

ABBAGNANO, N. *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho. *Fundamentos de Ética empresarial e Econômica*. São Paulo: Atlas, 2001.

BALMÉS, J. *Ética*. São Paulo: Cultura Moderna, 1956.

BLANCHARD, Kenneth H; PEAPLE, Norman Vincent. *O poder da administração ética*. [Trad. Ruy Jungmann]. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

CAMARGO, Marculino. *Fundamentos de ética geral e profissional*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

COSTA, Elcias Ferreira. *Deontologia jurídica – ética das profissões jurídicas*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GOLDIM, Jr. Ética profissional é compromisso social. *Mundo Jovem*, PUCRS, Porto Alegre, 2003.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10.224*. São Paulo: LTr, 2001.

MARCILHO, Maria Luiza e RAMOS, Ernesto Lopes (Coord.). *Ética: na virada do milênio: busca do sentido da vida*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1999.

MOREIRA, Joaquim Manhães. A Ética Empresarial e o Novo Código Civil. *Valor Econômico*, São Paulo, de 20 nov. 2003.

MOSSIN, Heráclito Antonio. *Assédio sexual e crimes contra os costumes*. São Paulo: LTr, 2002.

NASH, Laura L. *Ética nas empresas*. [Trad. Kátia Aparecida Roque]. São Paulo: Makron Books, 2001.

PEGORARO, Olinto A. *Ética e Bioética: da subsistência à existência*. Petrópolis: Vozes, 2002.

PLONER, Katia S.; MICHELS, Lísia R. F.; SCHINDWEIN, Luciene M.; GUARECHI, Pedrinho A. (Org.). *Ética e paradigmas na Psicologia Social*. Porto Alegre: ABRAPSOSUL, 2003.

POTTER, Van Rensselaer. *Bioethics. Bridge to the future*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1971, p.2.

SÁ, Antonio Lopes. *Ética profissional*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SOARES, Moisés Souza. *Ética e exercício profissional*. 2. ed. rev. e atualizada. Brasília: ABEAS, 2000.

VALLS, Álvaro L. M. *O que é ética*. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ANEXO IV - PROJETO COLABORAR



Não seja assim entre vós. Todo aquele que quiser tornar-se grande entre vós, se faça vosso servo. E o que quiser tornar-se entre vós o primeiro, se faça vosso escravo (Mt, 20,25).

Autoras: Alexandra de Souza Bastos, Carla Maria Carneiro Costa, Thaís Carneiro Costa.

Itumbiara, 25 de julho de 2005 – Festa do Apóstolo Tiago.

Reprodução adaptada do “Projeto Colaborar”.

Os socialistas, para realizar o seu sistema comunista, dissolvem a família no Estado, ao mesmo tempo que dissolvem as economias particulares na economia coletiva. Mas a família é anterior ao Estado e deve encontrar nele proteção e não opressão. Perante os perigos que a solução marxista apresenta, de destruição da iniciativa individual e da família, além da riqueza em geral, a Igreja surge, com pleno direito, para dizer a sua palavra de magistério. E, naturalmente, contra as teorias da luta de classes, propugna a colaboração de operários e patrões no respeito mútuo dos direitos e na prática recíproca das obrigações (GIORDANI, 2002).

I – Introdução

Este projeto é fruto da comunhão dos Projetos Repensar (Anexo II), Caminhar (Anexo I) e Iluminar (Anexo III). O primeiro tem como objetivo a percepção dos diversos comportamentos humanos e visa o estudo e proposta de melhoria de conduta de vida, sobretudo de profissionais com poder de mando e gestão.

O segundo visa à análise e mapeamento de áreas críticas do meio ambiente de trabalho, e se conclui com a apresentação de soluções práticas.

O terceiro tem o intuito de oferecer um estudo interdisciplinar para seus colaboradores, abordando temas que englobam as diversas áreas do saber (Psicologia, Direito, Administração, entre outras), tendo como objetivo desenvolver mecanismos de reflexão e prática sobre Ética.

Já o presente trabalho, ora intitulado **Projeto Colaborar**, tem como escopo o estudo e aprimoramento das condições de trabalho, medidas de segurança e legislação vigente como proposta de erradicação de agressões ao meio ambiente do trabalho e será desenvolvido à luz da Ética, Responsabilidade e Confidencialidade nas Relações de Trabalho.

II – Dados de Identificação

2.1 – Título: PROJETO COLABORAR

2.2 – Clientela: A princípio todos os colaboradores da empresa poderão interagir e participar do presente projeto, no entanto, sugerimos uma etapa inicial com os colaboradores com poder de mando e gestão.

2.3 – Responsáveis:

- *Alexandra de Souza Bastos:* Psicóloga e Licenciatura Plena em Psicologia pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC/RS). Bacharelada em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior (ILES/ULBRA), Itumbiara, GO. Especialização em Psicologia Jurídica, chancelada pela Universidade Católica de Goiás (UCG), em graduação.
- *Carla Maria Carneiro Costa:* Advogada Trabalhista - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás com especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, Goiânia, GO. Conselheira do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT). MBA em Direito Empresarial, pela Fundação Getúlio Vargas, Goiânia, GO, em graduação.
- *Thaís Carneiro Costa:* Estudante de Psicologia pela Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO.

2.4 – Duração: Será estipulado na forma que melhor convir a empresa.

2.5 – Horário: Será estipulado na forma que melhor convir a empresa.

III – Justificativa

De acordo com o Dicionário Aurélio, o termo colaborar significa “prestar colaboração; Ajuda, Auxílio; Trabalho em comum com uma ou mais pessoas.”

Sabemos que hoje, graças a globalização, a conscientização é cada vez maior e mais abrangente. Dificilmente encontramos pessoas que não têm conhecimento de seus direitos e deveres. O mundo caminha junto. A ignorância já não é tão perceptível.

Portanto, o saber já não é mais problema, mas sim solução!

O problema talvez se encontre em como aplicar o saber de forma que ele propicie um crescer. Crescer juntos. E nesse crescer juntos, o conceito de riqueza passa a ter outra dimensão, qual seja, o de valor, merecimento, aprofundamento.

Assim, voltamos ao princípio, onde a riqueza não era medida pela posse das coisas, mas sim pela profundidade do ser e do saber. O homem sábio era o homem valorizado. Pois, no silêncio e na retidão de seus atos e atitudes, percebia a vontade de Deus e iluminava o caminho dos demais, sugerindo-lhes ações e proporcionando-lhes meditações.

É isso. Queremos voltar a ser sábios. Queremos ser homens e mulheres verdadeiramente ricos. Do saber, da boa vontade e das virtudes. Não por merecimento, mas por graça de Deus. Pois o verdadeiro sábio sabe que nada sabe, já que tudo procede de Deus e para Ele voltará.

Portanto, se TUDO provém dele, cabe-nos somente administrar de forma coerente e honesta tantos bens a nós confiados. Mas, poderíamos perguntar, que bens são esses?

O Bem.

O amor, a transparência, a sinceridade, a prudência, a sabedoria, a honestidade, a responsabilidade, a reciprocidade, a benevolência, o conhecimento, o estudo, a experiência. Enfim. Uma infinidade de bens. Bens esses, que quando colocados em comum, geram uma comunhão infinita, responsável pela alegria, felicidade, paz, prosperidade e toda a sorte de bênçãos.

É isso!

Colaborar significa construir juntos, servir, apoiar, auxiliar.

Juntos, nos propomos a discutir temas diversos, de natureza jurídica, ética, legislativa e vivencial.

Tudo isso com o objetivo de transformarmos primeiramente o nosso meio ambiente mais precioso, qual seja, nossa própria existência. E depois, o nosso meio

ambiente laboral e todos os ambientes nos quais estivermos inseridos, sejam eles de ordem natural, cultural ou artificial.

IV – Objetivos

4.1 – Geral:

Proporcionar um espaço onde os participantes possam socializar-se de forma integral, lúdica e cooperativa, reforçando um pensar e repensar sobre todas as questões incidentes sobre o meio ambiente do trabalho.

4.2 – Específicos:

1. Promover os aspectos físicos, psicológicos, cognitivos, socioafetivos e espirituais;
2. Abordar a ética no âmbito da empresa;
3. Enfatizar a participação num processo construtivo, de autonomia e de cooperação;
4. Proporcionar aos participantes maneiras de pensar, estudar, atuar e prevenir as diversas agressões ao meio ambiente do trabalho, as quais possam gerar acidentes, bem como sanções administrativas e penais, além de ações trabalhistas;
5. Buscar um maior entendimento e respeito da diversidade na empresa, despertando e lidando com a fragilidade e limitações humanas;
6. Tentar multiplicar os frutos que surgirem deste projeto, para toda empresa e sociedade em que vivemos.

V – Fundamentação Teórica

Ao pensarmos sobre o meio ambiente do trabalho, percebemos que este conceito é complexo, pois engloba várias questões, tais como: natural, cultural, artificial e do trabalho.

Falando a respeito do meio ambiente, Cataldi coloca a seguinte opinião:

O local de trabalho deve transcorrer num ambiente onde o inescusável direito à saúde deve ser garantido. Também é imprescindível a observância de normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, no local onde as atividades fabris são desenvolvidas. Deve-se o local atender condições mínimas de meio ambiente, como direito fundamental de preservação de vida e da saúde dos empregados e da vizinhança (CATALDI, 2002, p.43).

A legislação também dá valor ao meio ambiente de trabalho, onde a Constituição Federal no artigo 200, inciso VIII, declara:

Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

Já de acordo com o art. 225 da Constituição Federal “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

A Dra. Elida Seguin, em sua obra “*O direito ambiental: nossa casa planetária*”, diz que:

O homem usa o trabalho para adquirir bens e riquezas. Nessa busca ele sacrifica a Natureza e a si mesmo, pois a correlação entre trabalho e enfermidade já era conhecida no Direito Romano e da medicina grega. Sabia-se que determinadas patologias eram comuns a certas ocupações. Com a evolução das técnicas as doenças dos trabalhadores foram se agravando (SEGUIN, 2002).

Portanto, o meio ambiente do trabalho faz a relação entre a ocupação do indivíduo e as doenças decorrentes dos riscos ambientais assumidos no processo de produção, objetivando preveni-las, com a utilização de recursos de engenharia e da medicina, preservando o Meio Ambiente e a saúde do trabalhador. Um trabalhador doente e afastado do trabalho representa despesa social.

Ainda de acordo com autora, em sua Apostila DIREITO AMBIENTAL, MBA EM DIREITO EMPRESARIAL, assim se manifesta:

o arquétipo do ambientalista mudou. Ele agora é o técnico, o cientista, o jurista que toma pé na realidade de que preservação é forma de sobrevivência. E neste novo construto o Empresário deve estar inserido, desempenhando seu papel. Cabe a assessoria jurídica da empresa estar atenta para as novas angulações da atividade de produção e circulação de bens, fazendo uma “advocacia preventiva”, onde se evitam os conflitos pela prevenção de situações de risco ou vulneráveis (SEGUIN, 2002).

Prevenção essa que implica em assumir responsabilidades. E nesse sentido, a professora preceitua:

Responsabilidade vem do latim *red spondeo* significando a capacidade de assumir as conseqüências dos atos ou das omissões, que pressupõe a ocorrência de um ilícito. Se a norma ferida for penal, ter-se-á um ilícito penal, se civil, um ilícito civil e se administrativo, um ilícito administrativo. Ela pode decorrer de uma obrigação legal ou da transgressão de um comportamento preceituado ou pactuado. A origem da responsabilidade está no livre arbítrio humano. Quem pode escolher é responsável por sua opção (SEGUIN, 2002).

Portanto, sob essa ótica, estaremos abordando objetivamente os seguintes temas:

➔ **Projeto Repensar**

- 01.Homem. Concepção. Análise Comportamental. Causas e Consequências;
- 02.Virtudes Positivas e Negativas. Reconhecimento e Gestão;
- 03.Cidadania, uma questão ambiental!
- 04.Economia de Comunhão. O capital a serviço do Homem;
- 05.Política. Uma questão social!
- 06.Unidade. A diversidade como dom;
- 07.Humanidade Nova. Uma realidade possível.

➔ **Projeto Iluminar**

- 01.Conceito de ética e evolução do conceito de ética nas organizações;
- 02.Bioética;
- 03.Assédio Moral e Assédio Sexual;
- 04.Caminhos da Ética empresarial e Códigos de Ética;
- 05.Ética e Responsabilidade Social;
- 06.A ética empresarial e o novo código civil;
- 07.A importância da ética.

➔ **Projeto Caminhar**

- 01.Meio Ambiente. Conceito. Estudo do Meio Ambiente do Trabalho;
- 02.Aspectos Constitucionais e Direito do Trabalho;
- 03.Direito do Trabalho e Processual do Trabalho;
- 04.Ações trabalhistas. Causas, consequências, procedimentos e prevenções;
- 05.Segurança e Medicina do Trabalho. Conceito e Prática.
- 06.Trabalho Escravo. Análise Gerencial.
- 07.Acidentes do trabalho. Conceito, causas e consequências.

A partir do estudo destes temas percebemos que o mundo vive inúmeras transformações e a cada dia fica mais difícil acompanhá-las. Isto se dá pela rapidez com que acontecem e a impossibilidade de se ter total conhecimento e entendimento destas mudanças. Portanto, atualmente percebemos uma grande

necessidade de pensar e repensar a questão da ética em meio a estas constantes transformações.

Isso impacta na vida de todos os seres humanos e como resultado também atinge o ambiente de trabalho. Este muitas vezes não dá conta de tudo que tem a fazer e saber, o que pode gerar inúmeras consequências nos trabalhadores, bem como na parte vital da organização. Logo, toda a trajetória, a expectativa de futuro de uma empresa pode estar sem rumo, ou com muitos caminhos a seguir que não sabem bem por aonde ir. Assim, o caminhar de uma empresa e os seus futuros caminhos adotados são de suma importância para sua sobrevivência e principalmente para sua saúde.

Outro aspecto crucial para o crescimento individual e grupal dos colaboradores de uma empresa é o trabalho em grupo. O grupo, segundo Pichón-Rivier (1983), é um conjunto de pessoas ligadas por constantes de tempo e espaço, articuladas por uma mútua representação interna, que se propõe de forma explícita ou implícita à realização de uma tarefa que constitui a sua finalidade, interagindo para isso através de complexos mecanismos de adjudicação e assunção de papéis.

O trabalho com grupos é uma ferramenta capaz de averiguar as relações que estão ocorrendo dentro da organização, através do comportamento de cada indivíduo, dos discursos dos integrantes. Sendo que em um grupo seus participantes assumem vários papéis, podemos perceber então a maneira que se dá às relações dentro da empresa.

O trabalho com grupos dentro de uma empresa envolve em geral, todos os indivíduos que fazem parte da empresa, bem como as relações que estão estabelecidas por estes.

A essência dos fenômenos grupais é igual em qualquer tipo de grupo, porém é o objetivo pelo qual eles se constituíram que irá determinar a diferença entre os diversos grupos que se estabelecem.

Segundo Osório (2000), através dos grupos emerge oportunidades aos integrantes de uma maior autonomia para que assim se tornem mais participativos e atuantes, que decidam juntos as diretrizes, caracterizando uma liberdade de expressão, facilitando a fluência da comunicação, desenvolvendo a cooperação e a capacidade de ajudar-se mutuamente.

É importante destacar que pessoas juntas por si só não formam um grupo. O grupo forma um sistema aberto de interação. Há operários que trabalham juntos

numa mesma seção, mas não formam grupo. Assim para se formar um grupo tem que ter uma interdependência entre os elementos, um sistema de interação e uma unidade reconhecível, ou seja, nos grupos os elementos têm um objetivo comum.

As características de um grupo podem ser verificadas, quando os participantes se reúnem:

- a. Por uma razão comum;
- b. Desenvolvendo papéis;
- c. Desenvolvendo simpatias, apatias e antipatias;
- d. Desenvolvendo normas e valores
- e. Elaborando componentes normativos que passam a exercer ação uns sobre os outros;
- f. Formando uma estrutura organizacional.

Assim, dentro dessas características citadas acima cada grupo adquire sua própria personalidade.

As pessoas comportam-se como membros de grupo na família, na escola, no lar, na igreja, no trabalho, e sua participação ajuda a modelar seu comportamento no grupo em que atuam. Assim os grupos exercem um controle muito forte sobre o indivíduo.

Com isto, se uma empresa investir e incentivar o trabalho com grupos estará criando e fortalecendo um comportamento grupal que poderá gerar muitos benefícios, identificações, crescimento pessoal e grupal.

VI – Desenvolvimento

6.1 – Preparação: Após o diagnóstico institucional, serão elaboradas as atividades que melhor se enquadrem no perfil dos colaboradores da empresa.

6.2 – Execução: Serão realizados grupos de discussão semanais através do estudo de material específico (apostilas com os respectivos temas – Anexo I), como forma de nortear o trabalho, sendo apenas um instrumento inicial de mobilização para o grupo, pois o mais importante será o que emergir de cada participante. E é a partir disto que o trabalho se realizará.

6.3 – Avaliação: Será realizada constantemente, ou seja, a cada encontro, sendo que no último encontro haverá um tempo maior para esta avaliação. Esta consistirá da análise de toda a trajetória de trabalho, sua validade, seus benefícios para cada participante, para o grupo e para a empresa. No que se refere à avaliação para a

empresa, esta será discutida com os gestores, onde o sigilo dos nomes dos colaboradores será preservado.

VII – Cronograma

A partir do contrato com a empresa e a discussão com a mesma sobre a melhor forma de viabilizar as datas e os horários dos encontros, será montada a tabela do cronograma.

VIII – Recursos

- **Materiais:** Apostilas, folhas de ofício, canetas, além de materiais específicos para cada dinâmica a ser realizada.
- **Físicos:** Auditório, sala de reuniões, ou qualquer espaço físico que tenha cadeiras, mesa e viabilidade de uso dos materiais necessários.

IX – Orçamento

Consistirá no pagamento de honorários pela prestação de serviços e fornecimento de materiais ou ressarcimento dos mesmos, mediante apresentação de Nota Fiscal. Para tanto será negociado e discutido com o contratante.

A seguir apresenta-se um esboço do orçamento dos materiais a serem utilizados para a realização deste projeto:

Materiais	Nº. *	Preço por unidade (R\$)	Total (R\$)
Material escrito (40 folhas por pessoa)	15	0,20 cada folha = 8,00	120,00
Pastas	15	0,80	12,00
Canetas	15	0,90	13,50
Crachás	15	1,00	15,00
Materiais específicos para as dinâmicas (cola, revistas, envelopes, tesouras, lápis de cor, entre outros)	-	-	Aproximadamente 100,00
TOTAL			260,50

NOTA: * Baseado para um grupo de 15 pessoas.

X – Conclusão

“SOLUÇÃO DEFINITIVA: A CARIDADE”

37. Vede, veneráveis irmãos, por quem e por que meios esta questão difícil demanda ser tratada e resolvida. Tome cada um a tarefa que lhe pertence, e isto sem demora, para que não suceda que, diferindo-se o remédio, se torne incurável o mal, já por si tão grave. Façam os

governantes uso da autoridade protetora das leis e das instituições; lembrem-se os ricos e os patrões dos seus deveres; tratem os operários, cuja sorte está em jogo, dos seus interesses pelas vias legítimas; e, visto que só a religião, como dissemos a princípio, é capaz de arrancar o mal pela raiz, lembrem-se todos de que a primeira coisa a fazer é a restauração dos costumes cristãos, sem os quais os meios mais eficazes sugeridos pela prudência humana serão pouco aptos para produzir salutareos resultados. Quanto à Igreja, a sua ação jamais faltará por qualquer modo, e será tanto mais fecunda, quanto mais livremente se possa desenvolver. Nós desejamos que compreendam isto sobretudo aqueles cuja missão é velar pelo bem público. Empreguem neste ponto os ministros do santuário toda a energia da sua alma e generosidade do seu zelo, e guiados pela vossa autoridade e pelo vosso exemplo, veneráveis irmãos, não se cansem de recomendar a todas as classes da sociedade as máximas do Evangelho; façamos tudo quanto estiver ao nosso alcance para a salvação dos povos e, sobretudo, alimentem em si e acendam nos outros, nos grandes e nos pequenos, a caridade, senhora e rainha de todas as virtudes. Portanto, a salvação desejada deve ser principalmente o fruto de uma grande efusão de caridade, queremos dizer, daquela caridade que compendia em si todo o Evangelho, e que, pronta a sacrificar-se pelo próximo, é o antídoto mais seguro contra o orgulho e o egoísmo do século. Desta virtude, descreveu são Paulo as feições características com as seguintes palavras: “A caridade é paciente, é benigna, não cuida do seu interesse; tudo espera; tudo suporta...” (1 Cor 13,4-7). Como sinal dos favores celestes e penhor de nossa benevolência, a cada um de vós, veneráveis irmãos, ao vosso clero e ao nosso povo, com grande afeto no Senhor, concederam a benção apostólica (Dada em Roma, junto de São Pedro, aos 15 de maio de 1891, no décimo quarto ano do nosso pontificado). (NOVARUM, Rerum, 1891).

XI – Referências

ABBAGNANO, N. *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho. *Fundamentos de Ética empresarial e Econômica*. São Paulo: Atlas, 2001.

ATLAS SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. *Manuais de Legislação*. 55. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BALMÉS, J. *Ética*. São Paulo: Cultura Moderna, 1956.

BLANCHARD, Kenneth H; PEAPLE, Norman Vicent. *O poder da administração ética*. Trad. Ruy Jungmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2003.

CAMARGO, Marculino. *Fundamentos de ética geral e profissional*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

CARRION, Valentim *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2004.

CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

COSTA, Elcias Ferreira. *Deontologia jurídica – ética das profissões jurídicas*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2000.

GOLDIM, Jr. Ética profissional é compromisso social. *Mundo Jovem*, PUCRS, Porto Alegre, 2003.

GIORDANI, Igino. Sobre as condições dos Operários. Carta Encíclica de Sua Santidade o Papa Leão XIII – Rerum Novarum, 15 de maio de 1891. 13. ed. São Paulo: Edições Paulinas, 2002.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10.224*. São Paulo: LTr, 2001.

LUBICH, Chiara. *Um novo caminho. A espiritualidade da unidade*. São Paulo: Cidade Nova, 2004.

MARCILHO, Maria Luiza e RAMOS, Ernesto Lopes (Coord.). *Ética: na virada do milênio: busca do sentido da vida*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processo do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MENEZES, João Salvador Reis. *O acidente do trabalho em perguntas e respostas*. São Paulo: LTr, 2000.

MOREIRA, Joaquim Manhães. A Ética Empresarial e o Novo Código Civil. *Valor Econômico*, São Paulo, de 20 nov. 2003.

MOSSIN, Heráclito Antonio. *Assédio sexual e crimes contra os costumes*. São Paulo: LTr, 2002.

NASH, Laura L. *Ética nas empresas*. [Trad. Kátia Aparecida Roque]. São Paulo: Makron Books, 2001.

NOVARUM, Rerum. Carta Encíclica de sua Santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. 13. ed. São Paulo: Edições Paulinas, 2002.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano Pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

OSÓRIO, Luiz Carlos. *Grupos: teorias e práticas*. Porto Alegre, Artes Médicas, 2000.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTR, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O dano moral na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 1998.

PEGORARO, Olinto A. *Ética e Bioética: da subsistência à existência*. Petrópolis: Vozes, 2002.

PICHÓN RIVIER, E. *O processo grupal*. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

PLONER, Katia S.; MICHELS, Lísia R. F.; SCHINDWEIN, Luciene M.; GUARECHI, Pedrinho A. (Org.). *Ética e paradigmas na Psicologia Social*. Porto Alegre: ABRAPSOSUL, 2003.

POTTER, Van Rensselaer. *Bioethics. Bridge to the future*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1971:2.

SÁ, Antonio Lopes. *Ética profissional*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SALEM, Luciano Rossignolli. *Prática forense dos acidentes do trabalho*. São Paulo: Distribuidora, 2004.

SÉGUIN, Elida. *O Direito Ambiental: nossa casa planetária*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Tutela Penal do Meio Ambiente*. São Paulo: Saraiva, 1998.

SOARES, Moisés Souza. *Ética e exercício profissional*. 2. ed. rev. e atualizada. Brasília: ABEAS, 2000.

TRAVASSOS, Geraldo. *Guia Prático de Medicina do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

VALLS, Álvaro L. M. *O que é ética*. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ZENKLUSSEN, Holger. *A oficina de Nazaré*. São Paulo: LTr, 1993.