

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL : EMPRESA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

SUSTAINABLE DEVELOPMENT: NOW AND WORK ENVIRONMENT

Altiza Pereira de Souza¹

Valmir César Pozzetti²

RESUMO

A atividade empresarial contemporânea, baseada na obtenção de lucro, tem trazido muitas externalidades ambientais e à saúde do trabalhador. Neste sentido, o meio ambiente de trabalho, nas empresas, deve ser olhado com muita atenção, pois o trabalho pode ser palco de muitas mazelas ao trabalhador ao ao Estado, que recebe um trabalhador doente, depois de o mesmo ter tido suas forças exauridas pela atividade empresarial. Assim, proteger o trabalhador, no âmbito empresarial, obrigando as empresas a cumprir com as regras ambientais constitucionais, com as regras trabalhistas expostas na Consolidação das Leis Trabalhistas é fundamental para que se desenvolva com qualidade, oferecendo salários compatíveis, com distribuição de lucros, que se preserve a saúde e ofereça opções de progresso; ou seja, que se alcance a sustentabilidade ambiental e social. Embora não se possa desconsiderar outros aspectos que envolvem a atividade laboral, o salário ganha destaque na vida do trabalhador, isto porque a contraprestação pecuniária que ele recebe influencia sobremaneira em vários aspectos, indo além do acesso à satisfação de necessidades básicas (alimentação, moradia, etc.), permeando toda a complexidade de sua existência (educação, vida social e familiar, etc.). A metodologia utilizada nesta pesquisa, quanto aos meios, foi a bibliográfica, com uso de doutrina e texto legal e, quanto aos fins, qualitativa.

Palavras-Chave: desenvolvimento sustentável; meio ambiente do trabalho; distribuição de renda.

ABSTRACT - The contemporary business activity, based on achieving profit, has brought many environmental externalities and health of the worker. In this sense, the environment of work, businesses, should be looked at with great attention, since work can be the scene of many ills to the working man to the rule that a worker gets sick, after the same have had their forces depleted by

¹ Mestranda em direito ambiental da UEA- Universidade do Estado do Amazonas. Procuradora do Estado do Amazonas.

² Doutor em Direito ambiental Comparado. Professo Adjunto da UFAM – Universidade Federal do Amazonas e Professor Adjunto da UEA – Universidade do Estado do Amazonas.

business activity. So, protect workers in the business, forcing companies to comply with environmental rules constitutional, with the rules set out in the Consolidation of Labor Laws Labor is crucial in order to develop quality, offering wages compatible with distribution of profits, which to preserve the health and offer choices of progress, ie, the achievement of a social and environmental sustainability. Although one can not disregard other aspects involving labor activity, wage gains importance in the life of the worker, that because he receives pecuniary influences greatly in several aspects, going beyond access to the satisfaction of basic needs (food, housing, etc.), permeating the whole complexity of their existence (education, social and family life, etc.). The methodology used in this research, as to the means, was the literature, using doctrine and legal text, and how to purpose, qualitative.

Key Words - sustainable development, the environment, labor, income distribution.

INTRODUÇÃO

A atividade econômica, no Brasil, é livre à iniciativa privada, podendo as empresas instalarem-se - atendidos os requisitos legais - e desenvolverem suas atividades econômicas. Entretanto, o objetivo do Estado, ao permitir a atividade econômica, é gerar emprego e renda, estimular o progresso, dinamizar a cultura, a tecnologia e promover a saúde dos cidadãos; uma vez que o trabalho traz dignidade às pessoas.

Para desenvolver todas essas atividades, a sociedade Empresária deve, portanto, cumprir os mandamentos legais existentes promovendo a sustentabilidade, a empregabilidade, pagar salário digno e manter meio ambiente de trabalho sustentável, com qualidade de vida ao trabalhador. Dentre esses requisitos, desponta-se como foco de discussão deste trabalho, o “salário” do trabalhador como um dos requisitos para que ele possa manter a sua dignidade, qualidade de vida e competitividade, tendo salário compatível para que possa usufruir de vida saudável e ter acesso à saúde, educação, lazer e cultura.

Importante destacar que, o trabalhador, para obter o salário em retribuição à mão-de-obra que oferece, o faz em um meio ambiente onde passa grande parte de seu dia, de sua vida: em média de 6 a 8 horas diárias.

Desta forma, esse ambiente laboral deve ser saudável e trazer qualidade de vida a esse trabalhador pois, *contrário sensu*, ele não terá como usufruir do salário que recebe se o trabalho não lhe proporcionar saúde e dignidade.

Portanto, proteger o meio ambiente de trabalho, torna-se uma questão primordial à todo empreendedor que deseja desenvolver atividade econômica no país. O lucro gera externalidade que trazem reflexos ao Meio Ambiente e à saúde do trabalhador. Assim, aquele que obteve o lucro deve reparar o meio ambiente que modificou ou o prejuízo que causou à sociedade civil, bem como aos empregados. Estes últimos não podem arcar com as externalidades que o empregador gera, para obter o lucro. A empresa deve se responsabilizar e, no desenvolver de suas atividades deve tomar cuidados à fim de que as externalidades gerem o mínimo de prejuízo ao Meio Ambiente.

Neste sentido, Porfirio Júnior (2002, p.28), assim se expressa ;

A proteção jurídica do meio ambiente começou a partir do momento em que sua degradação passou a ameaçar não só a qualidade da vida, mas a própria sobrevivência, constatando-se a limitação dos recursos naturais, e, por conseguinte, a necessidade, cada vez maior, do manejo adequado e racional destes.

Já Melo assim se pronuncia (2001, p.70):

O meio ambiente do Trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200, inc. VIII, da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não há como se falar em qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.

Percebe-se, então, que a preocupação com o meio ambiente deve ser uma constante no mundo contemporâneo. E neste sentido, o Brasil passou a legislar com o objetivo de desenvolver políticas públicas voltadas para toda a sociedade no afã de estabelecer princípios, objetivos e instrumentos capazes de desenvolver ações visando assegurar à presente e às futuras gerações o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Para atingir tal mister é necessário que o Estado, Empresa e o cidadão, busquem preservar o meio ambiente, observando as regras protetivas para que possamos atingir o Desenvolvimento Sustentável, ou seja, crescer com qualidade e não somente em quantidade.

A metodologia utilizada nesta pesquisa, quanto aos meios, foi a bibliográfica com uso de doutrina e texto legal e, quanto aos fins, foi qualitativa.

1. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O século XIX foi o século da supremacia européia sobre o resto do mundo, século em que a burguesia da Europa consolidou seus valores e seu modo de vida.

A civilização do homem branco burguês, baseada no individualismo, implantou um modelo de crescimento voltado para o prisma econômico, tendo como marcos a revolução industrial e francesa, baseando-se na exploração dos recursos naturais de forma

indiscriminada, apresentando como finalidade primordial a acumulação de riqueza. Esta Civilização tudo podia, em relação aos coloniais e proletários, através de um modelo político autoritário, centralizador, repressivo e desigual.

Contraopondo-se à visão tradicional de desenvolvimento herdada do séc. XIX, fincada no crescimento econômico, nasce a ideia de desenvolvimento sustentável, com bases distintas da visão anterior.

A Conferência Mundial sobre o Meio Ambiente Humano (Estocolmo, 1972) estabeleceu as diretrizes e bases para o desenvolvimento sustentável, enfatizando:

4- Nos países em desenvolvimento, os problemas ambientais são causados, na maioria, pelo subdesenvolvimento. Milhões de pessoas continuam vivendo muito abaixo dos níveis mínimos necessários a uma existência humana decente, sem alimentação e vestuário adequados, abrigo e educação, saúde e saneamento. Por conseguinte, tais países devem dirigir seus esforços para o desenvolvimento, cômicos de suas prioridades e tendo em mente a premência de proteger e melhorar o meio ambiente. Com idêntico objetivo, os países industrializados, onde os problemas ambientais estão geralmente ligados à industrialização e ao desenvolvimento tecnológico, devem esforçar-se para reduzir a distância que os separa dos países em desenvolvimento.

Deste modo, e de forma incipiente, observa-se a preocupação em conciliar as necessidade econômicas às necessidades ambientais e sociais, bases do desenvolvimento sustentável.

Este princípio foi consolidado na Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, que resultou no Relatório Brundtland (1982), onde foi utilizada a expressão “Desenvolvimento Sustentável”.

Ao lado da preocupação com “*o atendimento das necessidades presentes sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem suas próprias necessidades*” (Relatório Brundtland) defende-se também a erradicação da pobreza e a mudança dos padrões de consumo e produção (Declaração de Johannesburgo, 2002).

Para Sachs (1993, p. 11), o ecodesenvolvimento³ possui cinco dimensões da sustentabilidade:

- 1) Sustentabilidade social que visa, sobretudo, maior equidade na distribuição de renda e bens, de modo a reduzir o abismo entre os padrões de vida dos ricos e pobres;
- 2) Sustentabilidade econômica que deverá ser medida em termos macrossociais não apenas através dos indicadores macroeconômicos;
- 3) Sustentabilidade ecológica que implica na utilização dos recursos naturais com o mínimo de danos aos sistemas de sustentação da vida;
- 4) Sustentabilidade espacial que se volta para uma reorganização melhor da configuração urbana/rural, bem como da melhor alocação

³ Termo utilizado pelo autor, que o prefere, ao invés de “Desenvolvimento Sustentável”.

nos próprios espaços urbanos para abrigo das diversas atividades – assentamentos, atividades econômicas, etc.

5) Sustentabilidade cultural, ou seja, propiciar mudanças levando-se em conta o respeito à continuidade e à diversidade cultural local.

Torna-se importante frisar que a economia, a sociedade, a cultura ou mesmo o meio ambiente, não são autônomos entre si, mas, *contrário senso*, interagem, estabelecem relações. Como pensar o meio ambiente dissociado do homem, ou da sociedade, ou da cultura?

Nas palavras de BRAGA (2010, p. 12):

Vê-se, pois, que o movimento ecológico não é um movimento isolado, ao contrário, surge ao lado de outras manifestações sociais, tais como os movimentos dos camponeses, dos índios, das mulheres, dos negros, dos jovens, para citarmos alguns, que lutam contra uma ‘determinada forma de viver’ por uma ‘outra forma de viver’ que atenda melhor às suas necessidades e aspirações. (...)

A questão ecológica implica necessariamente outros valores, outro conceito de natureza, outras formas de relacionamento entre os seres vivos, especialmente dos homens entre si.

Assim, há a necessidade de se implementar uma nova visão do todo, da economia, do sistema educativo, dos valores éticos e do comportamento humano. Se mudarmos nossa visão consumista e de acúmulo de riquezas nas mãos de poucos, enquanto a grande massa agonize de fome, jamais conseguiremos manter o planeta vivo, em equilíbrio. Esse é o nosso desafio.

A Constituição Federal de 1988, ao tratar da questão ambiental de forma ampla, apresenta um capítulo específico sobre o tema (inserido no Título VIII “Da ordem Social”), mas enfatizando a questão ambiental em todo o texto constitucional, de forma explícita e implícita, desde os direitos e garantias fundamentais, como ao tratar dos bens e competências dos entes federados, dos princípios da ordem econômica, da função social da propriedade, etc.

Ou seja, na defesa do meio ambiente, realça-se o dever de garantir os direitos individuais (art. 5º.CF), coletivos e sociais (art. 6º.CF), promover o desenvolvimento nacional (art. 3º, CF) conjugando-o com os fundamentos dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º e 170, CF), objetivando a redução das desigualdades e a erradicação da pobreza (art. 3º, CF), promovendo direitos básicos a todos, sem distinção, como direitos à moradia, à alimentação, à saúde, à educação, ao lazer (arts. 5º e 6º, CF).

Buscando efetivar esses direitos fundamentais individuais e coletivos, o artigo 225 da Constituição Federal inicia com a abordagem de que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo este direito apresentado como um direito fundamental,

extensão do direito à própria vida, refletindo um processo de afirmação de direitos humanos, in verbis :

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.

Assim sendo, Segundo Silva (2.011, p.72), a tutela da qualidade do meio ambiente “é instrumental no sentido de que, através dela, o que se protege é um valor maior: a qualidade da vida”.

No entanto, como se falar em qualidade de vida sem se falar em trabalho e em qualidade desse trabalho, em condições dignas para se realizar esse trabalho ? Como atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando-se os aspectos relevantes do meio ambiente do trabalho? Será que tudo se interliga ou são facetas estanques e separadas?

O setor produtivo, em nosso país, encontra-se nas mãos da iniciativa privada, as empresas. Como compatibilizar a exploração de atividades econômicas e ao mesmo tempo obter o equilíbrio, competitividade e proteção do meio ambiente, frente ao lucro indiscriminado da concorrência e ao mesmo tempo legar proteção à mãe natureza e à saúde do trabalhador ? Sabemos que a concorrência, muitas vezes, de outros países, utilize a mão-de-obra escrava !!!

Diante de tais questionamentos é preciso verificarmos que a Constituição Federal estabelece regras para a atividade econômica, no Brasil, mas o respeito ao Meio Ambiente deve ser atingido e o Estado tem o Poder/Dever de fazer cumprir essas normas.

2. A ATIVIDADE ECONÔMICA E O PAPEL DA EMPRESA

A livre iniciativa é um dos princípios da Ordem Econômica, no Brasil. O objetivo é gerar emprego, renda e qualidade de vida ao trabalhador e gerar lucro ao investidor – empresário – que decidiu arriscar seu patrimônio, correndo o risco da atividade. Além disso, o objetivo é reduzir as desigualdades regionais e permitindo o desenvolvimento igualitário do país, como um todo.

Entretanto, essa atividade, apesar da “livre iniciativa”, fica sob a fiscalização do Estado, que autoriza e fiscaliza a atividade econômica, disciplinando a forma como o empreendedor obterá seus lucros e manterá o ambiente de trabalho, cuidando da saúde de seus trabalhadores.

Estas regras têm como gênese, o texto constitucional, *in verbis* :

Art. 170. A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.(gn)

Pelo que podemos verificar, a empresa, ao desenvolver suas atividades, deve assegurar a todos os cidadãos, existência digna; tem que gerar emprego em sua plenitude (salário, saúde e lazer) e para o máximo de trabalhadores possível, tem que cumprir com o papel de gerar renda para desenvolver e reduzir as desigualdades regionais e sociais.

Por tudo isso, percebe-se que o papel da empresa, no Brasil, não é o de meramente gerar lucros, mas é, também, social e deve equilibrar lucro com sustentabilidade ambiental.

Ela exerce um papel extremamente importante : é lícito ao empresário obter lucro, mas esse lucro não pode gerar externalidades que reduzam a qualidade de vida e a dignidade do cidadão e muito menos do trabalhador. Veja-se, que o texto legal (art. 170, CF) faz menção especial à defesa do meio ambiente, obrigando o empreendedor a realizar Estudos Prévio de Impacto Ambiental; ou seja, o produto gerado pela empresa não pode trazer impactos em demasia ao meio ambiente, causando prejuízos e desequilíbrios. O empreendedor haverá que encontrar formas de minimizar esses impactos, caso contrário, sua atividade não será autorizada pelo Estado.

Importante destacar, também, dispositivos do artigo 225 da Constituição Federal que atribui ao Estado o dever fiscalizar e controlar as atividades perigosas das empresas que compelem risco ao Meio Ambiente e à sustentabilidade :

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso 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 (...) *omissis*

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

(...) *omissis*

§ 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas **ou jurídicas**, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. (gn)

Conclui-se, então, que qualquer empresa pode operar livremente no Brasil, tendo o cuidado de, além de obter lucro, cumprir o seu papel social, que é o de gerar recursos econômicos, lucros, mas deve ter o cuidado para proteger o Meio Ambiente e gerar trabalho digno, protegendo a saúde do trabalhador. Mas, além disso, ao obter o lucro a empresa deve repartir parte dele com a sociedade e os seus colaboradores.

3. ÉTICA EMPRESARIAL E ÉTICA DO LUCRO.

A Ética está ligada ao comportamento da pessoa; comportamento esse, considerado adequado por uma sociedade, diante de determinada situação e, portanto, esperado por seus membros. Num determinado grupo de profissionais a ética seria os princípios e padrões de conduta dos integrantes de determinada profissão.

Neste sentido, a Ética Empresarial seria os princípios e padrões que orientam o comportamento no mundo dos negócios; onde o homem trava relações econômicas e políticas, neste universo e no processo produtivo, que está intimamente ligado à vida social.

Assim, uma empresa é ética, quando adota padrões de qualidade adequados, emprega pessoas que vivem na sua comunidade (ao seu redor), oferece condições de trabalho adequada, paga salários dignos, fabrica produtos de qualidade, etc...

A garantia do bom conceito da empresa se traduz na sua confiabilidade, que é fundamental para o mundo dos negócios. Uma empresa mau vista, que paga mal seus trabalhadores e utiliza trabalho escravo, por exemplo, não é bem vista no Mercado nem pelos investidores e nem pelos consumidores das matérias-primas e/ou produtos que gera. Neste sentido, o lucro não pode representar somente o significado puramente financeiro; ele deve ser referendado pelo projeto coletivo, compartilhado e mutuamente usufruído como bem comum : deve representar a realização pessoal, onde está embutida a manifestação maior de motivação, que é a auto-realização do empreendedor e de seus colaboradores.

A obsessão pelo lucro financeiro desgasta parcerias, inibe clientes e destrói o conceito ético da empresa. Em sentido amplo, o lucro é a condição para a perpetuidade da

empresa; mas é necessário que haja ética, para que não se viva as contradições que atormentam o espírito e levam a erros e distorções operacionais.

Segundo Costa (2012, p.43), a ética do Lucro importa em contemplar quatro condições essenciais e simultâneas :

- 1) empresa – é a parte do lucro direcionada aos reinvestimentos, que assegurem a sobrevivência e o desenvolvimento empresarial (renovação contínua);
- 2) capital – é a parte destinada à justa remuneração aos investidores, que bancaram o risco (retribuição societária);
- 3) trabalho – é a parte paga, a remuneração, com justice, aos agentes produtivos (salário justo);
- 4) comunidade – é a parte que visa a retribuição à sociedade, pelo sucesso do empreendimento (solidariedade social).

Verificamos, então, que a ética do lucro comporta em retribuir à empresa e a seus sócios o investimento feiro mas também, retribuir dignamente os empregados que ajudaram a realizar esse lucro, bem como retribuir à sociedade que comprou os produtos e que ajudou a conquistar esse lucro. Essa sociedade deve receber sua parcela, com a atuação da empresa em patrocínios ao esporte, plantação de árvores e cuidado com jardins no entorno da empresa, etc...

Assim, para ser ética, a empresa deve respeitar o meio ambiente pois, *contrário sensu*, o consumidor não comprará seus produtos e ela terá vida útil breve. Além de respeitar o meio ambiente, a empresa deve se envolver com as questões da sociedade na qual está inserida, promovendo ações em prol do meio ambiente e da sociedade, valorizando seus clientes com programas de fidelidade, investindo em cultura, promovendo cursos aos seus funcionários e não funcionários; enfim, solidarizando-se com a sociedade, reciclando produtos, reutilizando resíduos, comprando matérias-primas de empresas ambientalmente corretas, etc...

Além disso, uma empresa ética cuida da saúde dos seus trabalhadores, oferecendo-lhes equipamentos de Proteção, nas atividades insalubres e perigosas.

O foco da nossa pesquisa é o meio ambiente do trabalho sustentável, no âmbito das empresas. Por esse motivo, esse ambiente tem que trazer dignidade ao trabalhador e ser um ambiente saudável. Vejamos a natureza jurídica do direito ambiental do trabalho.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é parte integrante do meio ambiente em geral. Na maioria das vezes, esse ambiente foi modificado pelo homem – trabalho urbano – mas há também o meio ambiente natural – trabalhador rural, trabalhador em minas, Salinas,

etc...Vejamos o conceito de meio ambiente trazido pela Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (LPNMA -6.938/81) :

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

Segundo Porfirio Juniro (2007, p. 32) “a proteção ao meio ambiente do trabalho associa-se à tutela de saúde do trabalhador, sob o fundamento constitucional da tutela da vida com dignidade”

Neste particular, a problemática da insalubridade e periculosidade, dos ambientes de trabalho deve ser compreendida como uma das mais graves situações que assolam o ambiente de trabalho

Vejamos o conceito de Porfirio Junior (2007, p.30) :

Meio Ambiente do Trabalho é a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado, todo trabalhador que cede sua mão-de-obra exerce uma atividade em um ambiente de trabalho. E o ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da empresa, mas ao espaço da moradia ou ao ambiente urbano.

Já Melo (2001, p. 70) afirma que:

“A essencialidade da proteção ao meio ambiente de trabalho, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente geral, justifica-se porque, normalmente, **o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho**, exatamente no período de plenitude de suas condições físicas e mentais, **razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família.** (...)

Cada vez mais se observa que **não se pode isolar o homem-trabalhador do homem-social**, como se o trabalhador pudesse deixar no portão de entrada da empresa toda a sua história pessoal, ou se na saída retirasse do corpo físico e mental toda a carga de significado imposta pelo dia de trabalho. (...)

Ora, **o trabalhador, como ser humano, não pode ser encarado como uma máquina** formada por músculos e nervos ou um amontoado de células, mas sim como um ser dotado de inteligência, aptidões, sentimentos e aspirações. **‘O desejo de progredir em seu trabalho e de aprender cada dia mais, a impressão de não realizar uma tarefa autônoma, sem exercitar sua iniciativa e participar de sua realização, e a possibilidade de manter os contatos humanos são também necessidades fundamentais do homem’.**

Ressalte-se, uma vez mais, que não só o local de trabalho, mas também **o ambiente que cerca o mesmo têm relação determinante com a saúde e dignidade no desenvolvimento da atividade laboral. O trabalhador que é mal remunerado, inevitavelmente, alimenta-se mal e mora mal. Como ganha pouco é forçado a fixar**

residência em locais, muitas vezes, a ‘vários ônibus’ de distância do local de prestação de serviços, subtraindo o tempo que poderia ser aproveitado para repouso e lazer. Conseqüentemente este trabalhador sofrerá desgaste físico e mental acentuado que se refletirá em sua baixa produtividade, no maior número de doenças e ausências no trabalho”. (gn)

Esta importância diferenciada do meio ambiente do trabalho é realçada na Constituição Cidadã, que faz-lhe referência explícita, sobre a natureza jurídica do Meio Ambiente de trabalho, *in verbis* :

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

(...) *omissis*

VIII- colaborar na proteção do meio ambiente, **nele compreendido o do trabalho.** (gn)

A Constituição apresenta, ainda, uma série de normas visando garantir um ambiente de trabalho sustentável ao trabalhador, e isso se faz de forma bastante clara principalmente em seu art. 7º :

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) *omissis*

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...) *omissis*

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

(...) *omissis*

No plano infraconstitucional, encontramos respaldo na CLT, bem como, na Lei Orgânica da Saúde, lei 8080/1990, que trata, em vários de seus artigos, sobre a proteção do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador. No plano Internacional, a Convenção nº 155, da OIT de 1981, estabelece :

“O desenvolvimento, pelos países, de uma Política Nacional de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Trabalho, incluindo local de trabalho, ferramentas, máquinas, agentes químicos, biológicos e físicos, operações e processos, as relações entre o trabalhador e o meio

ambiente físico, ocupa-se da necessidade de fiscalização através de sistema apropriado; trata da determinação dos graus de risco existentes nas atividades e processos e operações proibidos, limitados ou sujeitos a controle, bem como realização de pesquisas de acidentes de trabalho e publicação de informações; dispõe sobre exigências às empresas voltadas para a adoção de técnicas de garantia de segurança nos locais de trabalho e controle de agentes químicos”.

A importância do trabalho, e, por conseguinte, do ambiente em que ele é desenvolvido, é tão grande, que é ressaltada em verso e prosa, a música “Guerreiro Menino” (Um Homem também chora), de Fagner:

Um homem se humilha, se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida, e a vida é trabalho
E sem o seu trabalho, um homem não tem honra
E sem a sua honra, se morre, se mata
Não dá pra ser feliz, Não dá pra ser feliz

Esta importância se faz principalmente pelo fato de o homem necessitar do trabalho para, primeiro, sobreviver. É na contraprestação de seu trabalho que ele busca satisfazer as necessidades básicas suas e de seus familiares, as quais consistem, primariamente, nas necessidades fisiológicas.

É no ambiente de trabalho que o homem passa grande parte de sua vida, sendo esta atividade que, habitualmente, determina o estilo de vida do trabalhador e, geralmente, este estilo de vida é passado para sua família.

5. SALARIO COMO DETERMINANTE DO TRABALHO OU TRABALHO COMO DETERMINANTE DO SALÁRIO ?

Embora não se possa desconsiderar outros aspectos que envolvem a atividade laboral, o salário ganha destaque na escolha de um trabalho, isto porque a contraprestação pecuniária que o trabalhador recebe influencia sobremaneira em vários aspectos de sua vida; indo além do acesso à satisfação de necessidades básicas (alimentação, moradia, vestuário, etc.), permeando toda a complexidade de sua existência, como a saúde (pouca renda = alimentação deficitária = doença), vida familiar (maior tempo dedicado ao trabalho em deslocamento, horas extras, etc.,

Além disso, acarreta menos tempo dedicado à família, menos diálogo familiar, maior cansaço em casa, etc., à educação (quem tem fome, não só de alimentos, mas das demais necessidades básicas, não tem tempo e nem condições psicológicas para valorizar a educação, mesmo que se diga o contrário), lazer, etc...

Os resultados gerais do Censo IBGE 2010⁴, apontam para a seguinte realidade:

Desigualdade de renda cai em 80% dos municípios do Brasil em uma década

De 2000 a 2010 aconteceu algo inédito no Brasil: em 80% dos municípios, a desigualdade de renda entre seus habitantes diminuiu. O fato é ainda mais relevante porque reverteu uma tendência histórica. Na década anterior, a desigualdade medida pelo índice de Gini aumentara em 58% das cidades brasileiras.(...)

O aumento da renda obtida no trabalho é o protagonista da queda da desigualdade nos municípios entre 2000 e 2010. Ele é responsável por 58% da redução, segundo o presidente do Ipea, Marcelo Neri. Outros 13% podem ser atribuídos ao Bolsa Família. Os números foram calculados em pesquisa da instituição.

Em outras palavras, o Bolsa Família leva o “Oscar de coadjuvante”, brinca o pesquisador. Mas é um coadjuvante de peso. Sem as políticas de transferência de renda, “a desigualdade teria caído 36% menos”, afirma o estudo. **No figurino do protagonista, estão aumentos reais do salário mínimo e formalização do emprego.**

O professor Rodolfo Hoffman, do Instituto de Economia da UNICAMP, em entrevista dada ao Jornal “O Globo”⁵, se posicionou sobre os resultados do Censo de 2010, nos seguintes termos:

PERGUNTA: A desigualdade de renda vem caindo, sistematicamente, desde 2001. Quais são os fatores, para o senhor, que explicam essa queda?

RESPOSTA: Os dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), realizada anualmente pelo IBGE, mostram uma queda sistemática da desigualdade da distribuição da renda domiciliar per capita no Brasil desde 2001. É importante assinalar que, quando se examina a distribuição da renda das pessoas ocupadas, de todas as pessoas economicamente ativas ou apenas daquelas que são empregadas (assalariadas) na sua atividade principal, observa-se que há clara tendência de queda da desigualdade desde 1995. As razões dessa redução da desigualdade da distribuição de renda no Brasil são objeto de vários estudos, cabendo destacar o livro (2 volumes) intitulado “Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente”, organizado por Ricardo Paes de Barros, Miguel Nathan Foguel e Gabriel Ulyssea e publicado pelo IPEA em 2006 e 2007. **O crescimento real do salário mínimo a partir de 1996 certamente contribuiu para a redução da desigualdade.** Tendo em vista que o mês de referência da PNAD é setembro, cabe assinalar que **entre setembro de 1999 e setembro de 2008 o valor real do salário mínimo aumentou 61%.** É importante notar que o salário mínimo, além de condicionar as remunerações mais baixas no mercado de trabalho, é o piso das aposentadorias pagas pelo governo e é, também, o valor do BPC (Benefício de Prestação Continuada), paga aos idosos de famílias pobres. **Não há dúvida de que a criação e expansão dos programas de transferências de renda para famílias pobres, como o Bolsa Escola e, depois, o Bolsa Família, contribuíram para a redução da pobreza e da desigualdade. Mas vários outros fatores também contribuíram para a redução da desigualdade, como o crescimento da escolaridade das pessoas ocupadas e a menor diferença entre rendas de moradores das capitais e do interior, ou entre residentes em áreas urbanas e áreas**

⁴ Informação disponível em <http://www.destakjornal.com.br/noticias/brasil/desigualdade-de-renda-cai-em-80-das-cidades-203439/>) consulta realizada em 23 agosto de 2013.

⁵ Informação disponível em http://www.uenf.br/Uenf/Pages/CCH/Agenda_Social/?cod_pag=8052&grupo=Agenda_Social&tabela=materias&titulo=&nm=&id=1187975004, consultado em 23 agosto 2013.

rurais. Em caráter mais especulativo, podemos perguntar até que ponto essas mudanças no ambiente sócio-econômico são conseqüências de longo prazo do processo de abertura e redemocratização do país e da conquista da estabilidade monetária.

Mas ainda há muito a conquistar no campo salarial. Exemplo clássico consiste na distância existente entre os cargos de liderança e os operacionais (que não representam a maior parte da população brasileira), o que se confirma através de pesquisa⁶:

Brasil está em 10º entre 75 países com a maior diferença salarial - Cargo de liderança recebe quase 14 vezes o salário de nível operacional.

Brasil é o 17º país com o maior salário para alta gerência.

O Brasil possui uma das 10 maiores diferenças salariais do mundo entre o nível operacional e o alto escalão das empresas, de acordo com um estudo da consultoria Mercer, que analisou salários em 75 países.

No Brasil, um profissional com um cargo de liderança, como gerência ou diretoria de departamento, recebe quase 14 vezes o salário de um funcionário de nível operacional, como operadores de máquinas. Isso faz do Brasil o 10º país com a maior diferença entre um nível e outro. Quem lidera a lista é o Vietnã, um dos países com os salários mais baixos do mundo, onde a diferença entre os níveis passa de 30 vezes.

O estudo identificou que as diferenças entre os países quanto à remuneração nos cargos de gerente para cima vêm diminuindo. Ou seja, quem possui uma posição de gestor tende a encontrar proventos semelhantes em regiões diferentes. Por outro lado, o estudo também identificou que as discrepâncias entre os salários mais baixos e os mais altos dentro da mesma economia continuam, principalmente nos países que pagam menos na base, como é o caso do Vietnã. Uma das razões para isso é o fato de esses lugares sofrerem mais com a falta de mão de obra qualificada, o que exige salários gordos para atrair e manter os profissionais com capacidades mais estratégicas, como altos executivos.

A pesquisa também comparou os salários dos 75 países com a Suíça, lugar em que foram encontrados os maiores salários em todos os níveis. No caso, um profissional de alto escalão no Brasil recebe 67% do que ganha um profissional do mesmo nível na Suíça. Já um funcionário de nível operacional brasileiro ganha apenas 14% do que o recebido por alguém no mesmo cargo no país europeu. Como comparação, um diretor nos Estados Unidos ganha uma porcentagem próxima da brasileira, 72% do registrado na Suíça. Mas um profissional de nível operacional americano recebe bem mais do que um brasileiro - 47% do salário suíço.

No Brasil, o salário anual de um profissional operacional fica em torno de R\$ 21 mil. No caso de profissionais técnicos ou de apoio, a média é de R\$ 43 mil. Profissionais com formação superior em cargos de entrada ganham em média R\$ 70 mil por ano, enquanto os de nível sênior recebem uma média de R\$ 113 mil. No nível executivo, a variação é de R\$ 178 mil para cargos de baixa gerência, e R\$ 292 mil, para o alto escalão.

Esses valores fazem do Brasil o 17º país com o maior salário para alta

⁶ Informação disponível em <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/05/brasil-esta-em-10-entre-75-paises-com-maior-diferenca-salarial.html>>, consultado em 25 agosto 2013.

gerência, e o 27º para baixa gerência. Já os profissionais de nível operacional têm o 45º salário mais alto do mundo, entre os 75 países.

Outro problema, também crônico, é a diferença salarial entre gênero e etnia, vejamos:

Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil⁷

Em estudo recém-divulgado, o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID - mostra que, apesar do recente crescimento econômico e das políticas destinadas a reduzir as desigualdades, as diferenças salariais relacionadas a gênero e etnia continuam sendo significativas nos países latino-americanos.

O estudo promoveu a análise de informações domiciliares provenientes de 18 países da região, constatando que as mulheres, os/as negros/as e os/as indígenas recebem salários inferiores aos dos homens brancos na América Latina. As conclusões são parte de uma série de estudos sobre as diferenças salariais em diversos países da América Latina e estão presentes no relatório intitulado "Novo século, velhas desigualdades: diferenças salariais de gênero e etnia na América Latina", escrito pelos economistas do BID Hugo Ñopo, Juan Pablo Atal e Natalia Winder.

A pesquisa faz uma comparação entre os salários de indivíduos com as mesmas características demográficas e de emprego. A análise das disparidades salariais se dá, por um lado, por meio da avaliação da diferença de salário entre essas pessoas, baseada em seu gênero ou etnia, e, por outro, da análise da possibilidade desses grupos preteridos terem acesso a combinações de características que lhes permitiriam ganhar um maior salário no mercado de trabalho.

As mulheres latino-americanas ganham menos, mesmo que possuam um maior nível de instrução. Por meio de comparação simples dos salários médios, foi constatado que os homens ganham 10% a mais que as mulheres. Já quando a comparação envolve homens e mulheres com a mesma idade e nível de instrução, essa diferença sobe para 17%. Da mesma forma, a população indígena e negra ganha em média 28% menos que a população branca de mesma idade e nível de instrução. Uma das conclusões do estudo é de que a diferença salarial étnica poderia ser reduzida em quase um quarto com a melhora dos níveis de instrução dessa população.

De acordo com a pesquisa, os homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de idade, níveis de instrução, tipo de emprego ou de empresa. A disparidade é menor nas áreas rurais, em que as mulheres ganham, em média, o mesmo que os homens. A menor diferença salarial relacionada a gênero está na faixa mais jovem da população que possui nível universitário, sendo a defasagem mais baixa entre trabalhadores formais e mais alta entre aqueles que trabalham em pequenas empresas.

As diferenças salariais variam muito também entre os 18 países pesquisados. O Brasil apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial. No país, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região (17,2%), enquanto na Bolívia a diferença é muito

⁷ Informação obtida em < <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil>> consulta realizada em 25 agosto 2013.

pequena. O resultado é o mesmo no que diz respeito à disparidade por raça e etnia, que chega também a 30%.

O documento traz ainda algumas recomendações para reduzir as disparidades salariais nos países latino-americanos. Por parte dos governos, a implementação de políticas no sentido de aumentar o nível educacional da população minoritária, além da implementação de um maior número de creches, o que permitiria às mulheres mais dedicação à sua vida profissional. Já no âmbito familiar, uma divisão de tarefas mais igualitária, com os pais dividindo a criação dos/as filhos/as, o que daria às mulheres a possibilidade de manter suas carreiras.

Essas considerações tem o objetivo de defender o trabalhador e sua dignidade como ser humano; protegê-lo diante da força do capital. O conceito de sustentabilidade está ligado à idéia de que o trabalhador tem que trazer dignidade ao trabalhador, não pode reduzir sua saúde, sua capacidade laboral, suas chances de progresso.

Em contrapartida a esse este cenário infeliz, a alta remuneração de alguns cargos públicos (que nem sempre exigem um nível de escolaridade maior, e, mesmo quando o exigem, apresentam remuneração incompatível com os padrões do mercado), nos leva a mais uma reflexão. Vejamos as informações :

Advogado no Senado ganha 11 vezes mais do que no mercado⁸

Uma vaga no Senado Federal é o sonho de milhares de pessoas que estudam para prestar concurso público. Os generosos salários oferecidos pela Casa aos servidores efetivos são de dar inveja a muitos funcionários da iniciativa privada. As informações foram publicadas no "R7".

Aos advogados iniciantes, por exemplo, o Senado chega a pagar 11 vezes mais do que o mercado oferece no Distrito Federal. Uma lei distrital aprovada no ano passado determina que um advogado receba, no mínimo, R\$ 2.100 por 40 horas semanais.

Os profissionais que foram aprovados no último concurso da Casa, em 2012, entraram ganhando R\$ 23.826,57. Eles foram contratados para trabalhar oito horas por dia, mas até o início do ano faziam uma jornada seis horas, por regulamentação da Casa. Desde janeiro, a carga horária subiu para sete horas diárias.

Com o reajuste anual, os salários hoje variam entre R\$ 25.017,89 e R\$ 26.253,36, de acordo com uma tabela divulgada no Portal da Transparência do Senado. Mas o valor pode ser bem maior. Os cerca de R\$ 25 mil representam a remuneração básica bruta, ou seja, a que desconsidera funções comissionadas, vantagens pessoais, auxílios e outros benefícios como adicional por títulos, por exemplo.

Hoje, o teto salarial no serviço público é R\$ 26,7 mil, valor pago aos ministros do STF (Supremo Tribunal Federal) ou aos senadores. No entanto, o teto é flexível e não considera gratificações por cargo comissionado e adicionais, o que permite que os servidores recebam, já com os descontos obrigatórios, mais do que o teto.

Outras profissões

⁸ Informação obtida em : <http://noticias.r7.com/brasil/senado-paga-para-servidores-salarios-ate-11-vezes-maiores-do-que-media-do-mercado-10052013>), consulta realizada em 23 de agosto 2013.

Não são apenas os advogados que ganham “supersalários” no Senado. O R7 selecionou aleatoriamente cinco servidores efetivos da instituição, que atuam em diferentes áreas, e observou que todos recebem o mesmo padrão elevado de remuneração.

Quem tem curso superior ingressa no Senado com um cargo que recebe o nome de "analista legislativo". No último concurso, o salário inicial previsto para essa categoria era de R\$ 18.440,64. Com o reajuste, o salário base desses profissionais hoje varia entre R\$ 19.362,65 e R\$ 21.945,12, sem benefícios.

O cargo de analista abrange diferentes profissões, como as de contador, administrador e arquiteto, por exemplo.

Segundo o Sindiconta-DF (Sindicato dos Contabilistas do DF), o piso salarial da categoria de contador é de R\$ 2.592. Considerando-se o profissional que entrou no Senado no último concurso, ganhando R\$ 18.440,64, ele recebe salário 7,1 vezes maior do que o de seus colegas ingressantes na iniciativa privada.

No caso de administradores e arquitetos a situação se repete. No primeiro caso, os salários pagos pelo Senado são 4,1 vezes maiores do que o Sinda-DF (Sindicato dos Administradores do DF) sugere para a categoria, que é R\$ 4.407.

Os arquitetos, que têm piso salarial no DF de R\$ 5.763, ganham um terço do que paga o Senado para os analistas que exercem a profissão na Casa Legislativa.

Dos servidores selecionados aleatoriamente pela reportagem, muitos ganham mais que os R\$ 21.945,12 apontados na tabela do Senado. Eles têm o salário elevado pelas vantagens pessoais e cargos comissionados.

Um contador selecionado pelo "R7", que tomou posse em 1985, por exemplo, tem remuneração básica de R\$ 22.007,97. A esse salário ainda foram somadas, no mês passado, vantagens pessoais de R\$ 8.200 mil, uma função comissionada de R\$ 4.300 e auxílios no valor de R\$ 740,96. Já com os descontos, o servidor recebeu, em abril, R\$ 24.725,19.

As vantagens pessoais variam de servidor para servidor. Elas podem ser referentes à adicional por tempo de serviço, adicional de especialização e vantagem pessoal nominalmente identificada. Este último caso, soma ao salário dos funcionários, definitivamente, parte do salário de funções comissionadas a cada ano. Em cinco anos, um servidor que continua na função incorpora o valor integral dela.

Procurada pela reportagem, a assessoria de imprensa da Casa informou que "o Senado Federal cumpre rigorosamente a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional brasileira" e que "a remuneração de todos os servidores respeita o teto constitucional".

Como chegar à sustentabilidade com desigualdades tao intensas e frequentes ? Vê-se, então, que no Brasil, a desigualdade salarial impera. Os baixos salarios sao pagos às pessoascom pouca qualificação e “normalmente” esse binômio (baixo salário e pouca qualificação) traz como consequência um ambiente de trabalho precário porque condena eternamente o trabalhador: se ele ganha pouco é porque tem pouca qualificação e por isso se

submete a realizar um trabalho considerado de pouca expressão no ambiente de trabalho e por isso, recebe remuneração aquém. Desta forma, recebendo pouco, jamais terá condições de se qualificar, pois precisa se alimentar e este é o seu item principal nas despesas.

Se o trabalhador não consegue se qualificar, não consegue alcançar remuneração adequada e, em consequência, vítima a si e aos seus filhos e familiares, uma vez que mina a possibilidade de algum familiar frequentar uma boa escola, ter alimentação de qualidade, etc...

Por outro lado, esse trabalhador passa o dia todo no trabalho e não tem como obter renda extra para poder qualificar-se. Um exemplo claro disso é o empregado doméstico, ainda relegado socialmente a uma espécie camuflada de trabalho escravo. Quer, por opção quer ser empregado doméstico ?

Vê-se, portanto, que algumas atividades que são discriminadas pela maioria das pessoas, condenam os trabalhadores à eterna pena de não crescer econômica, psicológica, social e culturalmente. Aliás, condena não só o trabalhador, mas também toda sua família; pois pode-se aplicar aqui um brocardo popular : “filho e peixe, peixinho é; ou seja, filho de empregado doméstico, doméstico será.

Ora, o trabalho, é, por conseguinte, o ambiente em que ele está inserido, é de vital importância para o ser humano, pois é nele que o homem vai buscar o seu sustento e o de sua família, ou seja, a sobrevivência.

Mas isto vai além, não se restringe somente à ideia de “sobre vida”, mas de vida com qualidade, com dignidade, com sustentabilidade...

Isto porque o meio ambiente ecologicamente equilibrado, inserido o do trabalho, deve promover o acesso a direitos básicos, como saúde, moradia, alimentação, vestuário, lazer, respeito às diferenças, igualdade e participação social. Etc...

Ainda no tocante à dignidade da pessoa humana, se esse trabalhador adoecer porque não se sente produtivo, sentir-se-á incapaz, se auto desvalorizará, se achará menor. Logo, deve esse trabalhador buscar amparo no artigo 200 da Constituição Federal, que engloba o local de trabalho no conceito de Meio Ambiente e que determina que o SUS o proteja.

O Estado brasileiro precisa olhar pra este problema, com olhos de ver; pois o Brasil sofre com isso : não temos mão-de-obra qualificada !! Até quando iremos importar médicos de Cuba ? Hoje o Brasil está importando médicos, amanhã poderá importar outros profissionais., E os brasileiros, sem qualificação, trabalharão onde ? Se a maior parte da

população não tem acesso ao conhecimento, não conseguirá se qualificar !!! Sem educação e sem salário, não haverá equilíbrio nem sustentabilidade.

O Estado Brasileiro tem o dever de garantir os direitos individuais, coletivos e sociais, promover o desenvolvimento nacional, levando em consideração a cidadania, a dignidade da pessoa, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos insculpidos em sua Carta Maior, sem perder de vista os seus maiores objetivos, como a redução das desigualdades e erradicação da pobreza, bem como a preservação ambiental.

Ou seja, é necessário trabalhar melhor a ideia de desenvolvimento em que não se dê ênfase somente ao lado econômico, mas onde o ambiental, o culturalmente diverso, a igualdade social, a participação democrática, entre outros valores, sejam ressaltados e valorizados. Os direitos trabalhistas do trabalhador doméstico, que tramita no Congresso Nacional é um avanço, neste sentido.

Possuímos um dos mais avançados sistemas de proteção jurídica ambiental, porém, temos a necessidade de efetivá-lo, em todos os sentidos. Para que este panorama modifique, necessário se faz a adoção de medidas mais eficientes.

Enfatizamos a introdução de práticas e princípios de democratização, o que traz inúmeros desafios que, em última análise, indicam a necessidade de modificações profundas no âmbito cultural da sociedade e do próprio Estado, passando pela descentralização, integração e participação nas políticas públicas, pois somente desta forma as decisões de sustentabilidade serão incorporadas desde as estruturas estatais, até as ações dos empresários e cidadãos.

A partir de decisões mais democráticas, uma atuação mais incisiva dos órgãos estatais, do Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas certamente se apresentará.

Como expõe Machado (2006, p.190), “na Constituição Cidadã não somente se afirmou o direito a um meio ambiente sadio e equilibrado, como também foram inseridos instrumentos jurídicos para se obter e manter essa situação”.

Diante disso, é importante destacar que algo precisa ser feito para mudar esse quadro de desigualdades sociais e alcançarmos a sustentabilidade. O Estado deve investir na criação de Associações e Organizações não-governamentais que possam estar à frente de políticas sociais, para promover a conscientização popular, a educação ambiental e estimular o trabalhador a se especializar. O país está crescendo, mas se não tiver mão-de-obra

qualificada, jamais chegará a desenvolver-se de forma Sustentável; pois somente um trabalhador consciente, educado e valorizado poderá ajudar na sustentabilidade da sua cidade e do seu país.

Por tudo que dissemos, a empresa, local onde o trabalhador vive em média 8 horas por dia, tem papel fundamental na construção da sustentabilidade. O Poder Público deve buscar parceira public/privadas para encontrar mecanismos para implementar e fiscalizar ações de sustentabilidade em conjunto com as empresas.

3. CONCLUSÃO

O modelo de desenvolvimento voltado prioritariamente para o aspecto econômico, herança do século XIX, e marcante em nossa evolução histórica e social, ainda se faz cruelmente presente em nossa sociedade. As dimensões do desenvolvimento sustentável, no Brasil, ainda não conseguiu efetivar a compatibilização entre o desenvolvimento econômico com as dimensões social e ambiental. Entretanto, as regras jurídicas estabelecem diretrizes importantes que, se fiscalizado, permitem que as empresas ajudem a promover a sustentabilidade ambiental, nos moldes de sustentabilidade anunciado pelo artigo 225 da Constituição Federal, garantido a todo cidadão um meio ambiente - inclusive o do trabalho, palco de um terço da vida do trabalhador – ecologicamente equilibrado, garantindo-se a todos trabalho, salário digno, saúde, educação e lazer. Possuímos um dos mais avançados sistemas de proteção jurídica ambiental, incluído o meio ambiente do trabalho, porém, com carência de efetividade. Para que se torne efetivo, necessário se faz a adoção de medidas mais eficientes, enfatizando-se a real participação popular nos espaços decisórios, bem como a exigência do cumprimento da legislação, pelas sociedades empresariais.

A partir de decisões mais democráticas, uma atuação mais incisiva dos órgãos estatais, do Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas se alcançará um real Estado Democrático de Direito, com o cumprimento de seu papel básico no tocante à sustentabilidade, equilibrando atividade empresarial, saúde do trabalhador, salário digno e com isonomia, oferecendo a todos os brasileiros, condições de ter acesso a cultura, saúde, trabalho, alimentação e lazer.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. ADVOGADO no Senado ganha 11 vezes mais do que no mercado. In: <http://noticias.r7.com/brasil/senado-paga-para-servidores-salarios-ate-11-vezes-maiores-do-que-media-do-mercado-10052013>

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Congresso Nacional, Brasília, 1.988.

_____. **Lei no. 6.938/81 – Política nacional do Meio Ambiente**. Congresso Nacional, Brasília, 1981.

_____. **Lei 8.080 de 19 de setembro de 1990- Lei orgânica da Saúde**. Congresso Nacional, Brasília, 1990.

BRAGA, José dos Santos Pereira. *O homem e a natureza: descaminhos e reconciliação*. In Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Ano VIII. Nº5. Rio de Janeiro:Renovar, 1º semestre de 1994.

BRAGA, José dos Santos Pereira.Prefácio. In. BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão. **Princípios Constitucionais de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010.

COSTA, Carlos Alexandre. **Contabilidade Ambiental**. São Paulo, Atlas, 2012.

DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

HUNT, Lynn. *A Invenção dos Direitos Humanos – Uma História*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. *Direito à informação e Meio Ambiente*. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio Ambiente do Trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

PORFIRIO JUNIOR, Nelson de Freitas. *Responsabilidade do Estado em face do dano Ambiental*. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

SACHS, Ignacy. *Estratégias de transição para o século XXI: desenvolvimento e meio ambiente*. São Paulo. Studio Nobel/Fundap.1993.

SILVA, José Afonso da Silva. *Direito ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2011.