

# A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO AMBIENTAL NO TRABALHO

Juliana Alexandra Pereira de Carvalho Barco<sup>1</sup>

## RESUMO

É importante ressaltar que a educação ambiental do trabalhador representa um dos aspectos do meio ambiente de trabalho. Educar, ambientalmente, para o trabalho, constitui uma das maneiras de se chegar à adequação do ambiente de trabalho, visando à preservação da saúde, segurança e higiene no trabalho.

**Palavras-chaves:** trabalho, ambiente e educação.

**ABSTRACT:** It is important to emphasize that the environmental education of workers is one aspect of the work environment. Educate, environmentally, for the work, is one of the ways to get the adequate working environment in order to preserve the health, safety and hygiene at work.

**Keywords:** labor, environment and education.

## A Importância da Educação Ambiental no Trabalho

A origem do Direito do Trabalho surge a partir da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII. Tal marco histórico trouxe consigo uma significativa degradação do meio ambiente natural e do meio ambiente do trabalho. Com o objetivo de favorecer a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores. A Carta Magna consagra, no art.170 a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa que tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, devendo ser observado, entre outros, o princípio da defesa do meio ambiente.

O Ministério do Trabalho e Emprego, no uso da competência normativa delegada pelo legislador consolidado, estabeleceu um conjunto de normas técnicas complementares, denominadas Nor-

mas Regulamentadoras (NR's). Entre as principais normas que tratam da matéria em apreço, merecem destaque a NR-6, que se refere ao fornecimento de Equipamentos de Proteção individual (EPI'S). A NR-9, que dispõe sobre riscos ambientais e a NR-15, que trata das atividades e operações insalubres.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota como um de seus principais ditames “a elevação dos níveis de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações”. A Lei n. 6.938, de 31/8/1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, cuida, no art. 3º, I, de expressar a idéia do que se pode entender por meio ambiente: é “o conjunto de condições, leis, influência e interação de ordem física, química é biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

E a Constituição da República

<sup>1</sup>Graduada em Geografia, pela Universidade Católica de Goiás. Especialização em Educação Ambiental, pela Universidade Católica de Goiás. Pós-graduação em Formação Socioeconômica do Brasil, pela Universidade Salgado de Oliveira. Mestranda em Ecologia e Produção Sustentável pela Universidade Católica de Goiás.

de 1988, tutela o meio ambiente, notadamente ao garantir, no 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.*

No meio ambiente em geral, o ambiente de trabalho, merece destaque porque é nele que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida, está totalmente dependente, interligada na qualidade do ambiente de trabalho. A educação ambiental no trabalho deve ser propiciada a todas as pessoas e, tal qual a educação ambiental, praticada em todos os níveis de ensino, formal e não-formal, exatamente para alcançar e influenciar na conscientização de todas as categorias envolvidas nos mais variados setores em que as pessoas buscam o sustento próprio e de seus dependentes, seja na qualidade de trabalhador, subordinado ou não, funcionários públicos ou do setor privado, da economia formal ou informal, etc., seja como empresário, seja como agente do Poder Público.

É importante ressaltar que a educação ambiental do trabalhador representa um dos aspectos do meio ambiente de trabalho. Educar, ambientalmente, para o trabalho, constitui uma das maneiras de se chegar à adequação do ambiente de trabalho, visando à preservação da saúde, segurança e higiene no trabalho.

O ser humano tem o direito de receber a educação ambiental no trabalho, como parte do processo de obtenção do direito ao ambiente de trabalho adequado. Uma vez educado nessas bases, terá as condições e a consciência necessárias não apenas para usufruir desse direito, mas, também, para defendê-lo o que, aliás, é preconizado como dever do Poder Público e da coletividade pelo art. 225º da Constituição da República vigente.

O ambiente não compreende, apenas, o local em que se desenvolve o trabalho subordinado, tal o galpão de uma fábrica, mas tudo que diga respeito ao habitat, interessando a todas as categorias de trabalhadores, que devem ser favorecidas pelo ambiente adequado.

A educação ambiental, incluída a voltada para o ambiente de trabalho, constitui um dos princípios internacionais da proteção ao ambiente, agasalhada pela Constituição brasileira de 1988 e expressamente reconhecida na Lei instituidora da Política Nacional de Educação Ambiental. Deve ser implementada como prática educativa integrada, contínua e permanente, no ensino formal e não-formal, em todos os níveis, mas não como disciplina obrigatória, nos currículos das instituições, em respeito às perspectivas inter, multi e transdisciplinar que deve contemplar, pedagogicamente.

No art. 6º ao 11º da Constituição Federal, os direitos sociais são: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados. Entretanto, o conteúdo de que o art. 7º-11º trata é exclusivamente de conteúdo

normativo referente ao trabalho, onde muitas garantias, ainda que mínimas, são garantidas ao trabalhador brasileiro, seja ele urbano ou rural. A visão de que os direitos sociais são também direitos fundamentais exercidos como um escudo de proteção a estes direitos, inclusive por meio de Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), impingindo um dever de observância e realização material dos mesmos.

O contrato de gestão é um instituto do direito administrativo-constitucional, artigo 37, § 8º, da Constituição da República, que deve ter o dever de proporcionar a transparência e a racionalidade estatal. Na ausência de dispositivo legal, o contrato de gestão poderá prever que não dependerão de autorização prévia do Poder Executivo os seguintes atos de gestão administrativa e empresarial, seleção, admissão, remuneração, promoção e desenvolvimento de pessoal, bem como a prática de todos os demais atos próprios de gestão de recursos humanos:

- Negociação e celebração de acordos coletivos de trabalho, de natureza econômica ou jurídica, bem como sua defesa ou postulação judicial por meios próprios;
- Realização de viagens ao exterior de administradores e empregados;
- Contratação e renovação de operações de crédito de quaisquer espécies com instituições financeiras e com fornecedores de bens e serviços, nacionais e internacionais, inclusive arrendamento mercantil, bem como a emissão de obrigações e de

quaisquer outros títulos nos mercados nacional e internacional, previamente submetido a uma análise de classificação de risco e observado o limite de endividamento fixado pelo Senado Federal;

- Contratação e renovação de operações de empréstimos e financiamentos, títulos descontados, adiantamentos, arrendamento mercantil e garantias de qualquer natureza, realizadas pelas instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, livremente escolhidas;
- Elaboração, execução e revisão do planejamento e dos respectivos orçamentos, em consonância com as orientações gerais do planejamento federal;
- Cessão de ativos com objetivo de ampliar garantias e reduzir custos de emissões.

Os contratos de gestão celebrados pelo Poder Público com entidades particulares são distintos daqueles celebrados com as agências, eis que aquelas devem se submeter ao regime jurídico, enquanto que as últimas já o obedecem, sendo apenas flexibilizado. Atender bem continua sendo um grande desafio das empresas Brasileiras, encontrarem um padrão de comportamento adequado diante do cliente tem sido o tema de muitos “treinamentos” que no máximo ensinam a equipe a sorrir, a repetir alguns gestos e frases mecanizadas e a aplicar algumas técnicas de fechamento. Para atender precisa antes de tudo “gostar de gente”, ser gente, entender e estar no processo de desenvolvimento pessoal. O profissional de vendas e atendimento precisa “SER” antes de “FAZER”, atendimento é um processo de dentro pra fora, técnicas sem coração não servem pra nada, aliais, servem sim, pra irritar e menosprezar o cliente.

Dessa forma, primar pelo atendimento ao cliente vai significar:

Dessa forma, primar pelo atendimento ao cliente vai significar:

- Ser cortês;
- Atender de imediato;
- Demonstrar boa vontade;
- Dar atenção;
- Agir com rapidez;
- Dar orientações seguras;
- Evitar atitudes negativas e de discriminação.

Nos últimos tempos, as empresas redescobriram o trabalho em equipe, pois não podemos dizer que esse modelo nunca existiu, ao contrário, é um velho conhecido desde muito tempo atrás. Com os programas de qualidade, esta forma de trabalhar voltou como uma onda muito forte ao cotidiano de muitas pessoas.

A idéia de se trabalhar em equipe surgiu no momento que o homem percebeu que a soma dos conhecimentos e habilidades individuais facilitariam o atingir dos objetivos. A mudança constante das informações e a necessidade de um maior conhecimento motivaram cada vez mais essa forma de trabalho, ou seja, fazer

com que um grupo, formado por pessoas diferentes, tenha objetivos comuns. A educação ambiental voltada para o trabalho como instrumento de adequação ao ambiente de trabalho, visando à proteção da saúde, segurança e higiene no trabalho, destacando-se a metodologia pertinente e a importância do papel do Ministério Público, com ênfase para o Ministério Público do Trabalho, para dar-lhe efetividade.

## FONTES CONSULTADAS:

AMARAL, Isabel. Imagem e Sucesso: Guia de Protocolo para as Empresas, Ed. Verbo: Lisboa, 1999.

BERLO, David K. O Processo de Comunicação: Introdução à Teoria e à Prática, 1997.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O.C. G. Administração de recursos humanos. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

CASCINO, Fabio. Educação Ambiental – princípios, história, formação de professores. 2.ed., São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2000.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K.H. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional: Trad. Edwino A.Royer. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.