

ECONOMIA PARA O BEM COMUM E TRABALHO DIGNO: A PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS COLABORADORES

ECONOMY FOR THE COMMON GOOD AND DECENT WORK: THE WORKERS' INITIATIVES

Susana Pereira¹, Nuno Rebelo dos Santos², Leonor Pais³, Salvatore Zappalà⁴

Resumo

Atualmente, vários movimentos sociais visam o desenvolvimento de sociedades mais éticas e sustentáveis, apelando à criação de soluções políticas que permitam ultrapassar os fracassos do sistema económico atual. A economia para o bem-comum surge neste enquadramento, propondo um modelo mais sustentável, focado no Bem Comum, que procura ir além das respostas convencionais. A recomendação de adesão a este modelo, alinhada com a Estratégia Europa 2020, é feita pelo Comité Económico e Social Europeu em 2015. Este modelo propõe que as relações de mercado sejam orientadas por valores humanos: dignidade humana, solidariedade e justiça social, sustentabilidade ambiental, transparência e codeterminação. A Economia para o bem comum é um modelo holístico que pretende racionalizar o uso de lucros financeiros de acordo com estes novos valores e fomentar mais cooperação e menos competição. Torna-se, assim, num guia de atuação ética e sustentável para as organizações aderentes, adaptável aos vários setores económicos e dimensões. O conceito de Trabalho Digno foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 procurando responder a questões de política internacional relativas ao trabalho. Trabalho digno é a soma das aspirações das pessoas na sua vida profissional. Os marcos históricos do trabalho digno mostram a alta legitimidade do conceito como sujeito de pesquisa e como objetivo a ser perseguido pelos agentes sociais. O poder integrador do trabalho digno faz dele um conceito central, permitindo que ele seja usado como âncora, entre outros, na difusão dos valores de Economia para o Bem Comum. Este artigo tem como objetivo relacionar conceptualmente a Economia para o Bem Comum e o Trabalho Digno. Este documento conceptual descreve algumas ações levadas a cabo por organizações italianas no quadro da sua adesão ao movimento da Economia para o Bem Comum, realçando a importância do Trabalho Digno através da participação ativa dos colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Economia para o Bem Comum, Valores, Trabalho Digno, Colaboradores

¹ susana.alvespereira.uc@gmail.com; Universidade de Coimbra.

² nrs@uevora.pt; Universidade de Évora.

³ leonorpais@fpce.uc.pt; Universidade de Coimbra.

⁴ salvatore.zappala@unibo.it; Universidade de Bologna.

Abstrat

Today, various social movements aim to develop more ethical and sustainable societies, calling for the creation of political solutions to overcome the failures of the current economic system. The Economy for the common good appears in this framework, proposing a more sustainable model focused on the Common Good, which seeks to go beyond conventional solutions. The recommendation to adhere to this model, aligned with the Europe 2020 strategy, emerges from the European Economic and Social Committee in 2015. This model proposes that market relations be guided by human values: human dignity, solidarity and social justice, environmental sustainability, transparency and codetermination. The Economy for the common good is a holistic model that seeks to rationalize the use of financial profits according to these new values and to foster more cooperation and less competition. It thus becomes a guide for ethical and sustainable action for the adherent's organizations, adaptable to various economic sectors and dimensions. The concept of Decent Work was proposed by the International Labour Organization in 1999 in an attempt to answer international policy questions concerning work. Decent work is the sum of people's aspirations in their working lives. The historical landmarks of DW show the high legitimacy of the concept as a research subject and as an aim to be pursued by social agents. The integrative power of Decent Work makes it a core concept, allowing it to be used as an anchor, among others, in spreading ECG values. This paper aims to conceptually relate Economy for the Common Good and Decent Work. This concept paper outlines some actions taken by Italian organizations to join the Economy for the Common Good movement, highlighting the importance of Decent Work through active employee participation.

KEYWORDS: Economy for the Common Good, Values, Decent Work, Workers

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, têm surgido novos estudos e propostas relativas a políticas sociais e económicas com o objetivo de promover a inclusão social e a sustentabilidade das sociedades (Epstein, Buhovac & Yuthas, 2015; Jennings & Velasquez, 2015). Dimensões como o bem-estar, a felicidade, a ética e a responsabilidade social das organizações passaram a integrar o discurso de dirigentes e a preocupação dos responsáveis pela produção de legislação, regulamentação e políticas a diversos níveis (Collier, 2016). A política económica tem desempenhado e desempenha um papel fundamental na sociedade contemporânea, e dela depende o êxito ou o fracasso de outras políticas essenciais para o bem-estar dos cidadãos, como a educação, a saúde, os serviços sociais, a cultura, o ambiente, a tecnologia e a inovação.

O contexto instável, a ideologia da competição, o aumento substancial do desemprego, da pobreza e da exclusão social, criados pela crise financeira de 2008, fizeram emergir uma maior preocupação na sociedade com os temas económicos, o que havia sido antecipado quase uma década antes pelo Grupo de Lisboa (1995). Essa preocupação influenciou não só o discurso político, mas também o aparecimento de novas propostas para a reestruturação do sistema social (ILO, 2001a, 2015). Neste sentido, compreende-se a necessidade de criar uma economia ética e mais justa capaz de dar resposta às reais necessidades dos cidadãos, ao invés de alimentar um modelo que comprovadamente se tem mostrado falível e sobre o qual a perceção de injustiça se tem vindo a acentuar. Esta ênfase na ética e na justiça social tem emergido desde a criação da Liga das Nações, em 1919, quando após o fim da I Grande Guerra se encetou o caminho conducente à criação das Nações Unidas (Ferraro, dos Santos, Pais & Mónico, 2016). Outros impulsos para a criação de uma economia mais ética foram emergindo ao longo destes cem anos, principalmente em cada momento histórico de instabilidade, guerra ou crise.

A Economia para o Bem Comum (EBC) surge neste contexto, a 6 de outubro de 2010, em Viena, Áustria, sendo proposta por um economista austríaco, Christian Felber. A principal proposta deste modelo é a de que a economia deve servir o bem comum (Felber, 2015). O ponto de partida para a concretização deste objetivo é a ideia de que o dinheiro e o capital são importantes ferramentas de troca e de investimento, mas nunca um fim em si mesmo (CESE, 2015). A EBC representa assim uma alavanca de mudança económica, política e social, uma ponte entre um sistema económico antigo e contraditório e uma nova maneira de entender e praticar a economia (Felber, 2015). O lucro e a concorrência do antigo modelo social devem ser substituídos pelo bem comum e pela cooperação, sendo esta ideia reforçada pelas constituições dos estados democráticos que são unânimes em afirmar que o objetivo da atividade económica é o bem comum.

A recomendação de adesão a este modelo económico, alinhada com a Estratégia Europa 2020, é feita pelo Comité Económico e Social Europeu (CESE), em setembro de 2015. O CESE considera que o modelo da EBC foi concebido para ser incluído tanto no quadro jurídico europeu como no nacional, a fim de avançar rumo ao mercado único europeu com uma economia mais ética, baseada nos valores europeus e nos resultados das políticas de responsabilidade social, criando ainda sinergias para os reforçar.

Atualmente, no contexto do trabalho e dos negócios, é particularmente visível como o trabalho digno (TD) tem uma conceção subjacente de uma sociedade inclusiva que experimenta bem-estar e, ao mesmo tempo, enfatiza a existência de um contexto social e económico compatível e sinérgico com a EBC (Pereira, dos Santos & Pais, 2019b). Por um lado, o DW é o único conceito que tem o estatuto de ser a expressão ampla das aspirações das pessoas por sua vida profissional e, por outro lado, expressa os Direitos Humanos no campo do trabalho (dos Santos, 2019). A agenda do TD e EBC são dois movimentos integrativos alinhados à ideia de que o mercado de trabalho deve se basear em valores humanos.

O conceito de TD foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, sendo o resultado de uma longa jornada iniciada com o Tratado de Versalhes (1919) envolvendo a OIT e as Nações Unidas (Ferraro et al., 2016; OIT, 1944; 1999; Tratado de Versalhes, 1919; Nações Unidas, 2000, 2015). A estratégia da OIT para uma abordagem de trabalho decente “é sobre direitos, dignidade e voz” e também “é sobre o empoderamento económico, social e político das pessoas” (OIT, 2003, p. 17). Quatro valores principais estão subjacentes à ação da OIT: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT, 2008a, p. 2). Esses valores são expressos através de quatro objetivos estratégicos: 1) padrões e princípios e direitos fundamentais no trabalho; 2) emprego; 3) proteção social; e 4) diálogo social (OIT, 1999, 2001b, 2008b). O poder integrador do TD (dos Santos, 2019) faz dele um conceito central do campo, permitindo que ele seja utilizado como âncora, entre outros, na difusão de valores de ECG (Pereira, Dos Santos & Pais, 2019b).

O presente artigo é composto por duas partes: a primeira parte constitui uma abordagem ao conceito da EBC e aos seus valores, focalizando-se na descrição dos indicadores que constituem a matriz da EBC. A segunda parte aborda um conjunto de ações levadas a cabo por organizações italianas no quadro da sua adesão ao movimento da EBC, destacando o poder integrador do TD na análise dessas ações.

2. A ECONOMIA DO BEM COMUM E OS SEUS VALORES

A EBC é um modelo holístico que combina vários modelos económicos favoráveis à dignidade e à cooperação humana, enfatiza a responsabilidade social e a ética nas e das organizações, visando aproximar os cidadãos e promover a sustentabilidade económica, social e ambiental (Felber, 2015). Essa aproximação é facilitada pela transposição dos valores para a prática, promovendo uma maior participação de todos na vida coletiva. Procura-se integrar a economia nas esferas social, cultural e ecológica não só na Europa, mas também no Mundo como um todo. Este modelo tem vindo a ser cada vez mais apoiado por organizações e por organizações da sociedade civil e

do meio acadêmico. A EBC é, assim, um modelo cooperativo que visa criar um sistema social e económico resiliente, sustentável e inclusivo, evitando tensões sociais fraturantes e inesperadas crises sociais disruptivas (CESE, 2015).

Este modelo propõe que as relações de mercado sejam guiadas por valores reconhecidos como universais: dignidade humana, solidariedade e justiça social, sustentabilidade ambiental, transparência e codeterminação (ECG, 2017). Dignidade humana significa que todos os seres humanos são valiosos, únicos e merecedores de proteção, independentemente da sua origem, idade, género ou demais características. A solidariedade pretende assegurar que todos tenham a mesma igualdade básica de oportunidades, e manifesta-se como uma vontade mútua e altruísta de cooperar voluntariamente e de estabelecer a entreatajuda que auxilie as pessoas nos momentos vulneráveis das suas vidas. A justiça social visa alcançar uma distribuição justa de bens, recursos, poder, oportunidades, obrigações e é cumprida através de diversos mecanismos sociais. Este valor (justiça social) tem sido considerada, desde a criação da Liga das Nações em 1919, uma base essencial para a paz e por isso um aspeto nuclear da sustentabilidade social. A sustentabilidade ambiental preocupa-se em satisfazer as necessidades do presente, sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras poderem satisfazer as suas próprias necessidades, no que diz respeito à preservação do ambiente. A transparência significa a divulgação de todas as informações relevantes para o bem comum, em particular de dados críticos como salários, contabilidade de custos internos e procedimentos de recrutamento e demissão. Ela (a transparência) é uma condição essencial para um tecido social saudável onde se alcança um patamar elevado de confiança entre os agentes sociais. A codeterminação remete para a necessidade de participação de cada *stakeholder* no processo de tomada de decisão, especialmente se os resultados os afetam diretamente. Ela traz, por um lado, decisões de melhor qualidade, porque incorporam os contributos enriquecidos e diversos de mais agentes sociais, e por outro torna cada um mais responsável pelo sucesso das soluções desenhadas.

2.1 Avaliação do Bem Comum

Para tornar o modelo da EBC mais transparente, foi criada uma Matriz do Bem Comum que avalia o bem-comum gerado por cada organização e que incide sobre os valores atrás mencionados. Esta matriz inclui os referidos valores e os diversos *stakeholders*, nomeadamente os seguintes: a) os fornecedores; b) os proprietários, acionistas e prestadores de serviços financeiros; c) os colaboradores; d) os clientes e parceiros de negócio; e e) a comunidade. A combinação entre os diferentes valores e os vários *stakeholders* dá origem a um conjunto de vinte indicadores mensuráveis e de fácil compreensão adaptáveis a cada organização (Tabela 1). Cada indicador descreve como cada valor específico se aplica a cada grupo de *stakeholders* relevante.

Tabela 1. Matriz da EBC

Valor	Dignidade Humana	Solidariedade e Justiça Social	Sustentabilidade ambiental	Transparência e codeterminação
Stakeholder				
A: Fornecedores	A1 Dignidade Humana na cadeia de fornecedores	A2 Solidariedade e justiça social na cadeia de fornecedores	A3 Sustentabilidade ambiental na cadeia de fornecedores	A4 Transparência e codeterminação na cadeia de fornecedores
B: Proprietários, acionistas e prestadores de serviços financeiros	B1 Dignidade humana em relação aos recursos financeiros	B2 Posição social em relação aos recursos financeiros	B3 Uso de fundos em relação ao ambiente	B4 Propriedade e codeterminação
C: Colaboradores	C1 Dignidade Humana no local e ambiente de trabalho	C2 Acordos de trabalho autodeterminado	C3 Comportamento ecológico dos colaboradores	C4 Codeterminação e transparência dentro da organização
D: Clientes e parceiros de negócios	D1 Relações éticas com os clientes	D2 Cooperação e solidariedade com outras organizações	D3 Impacto no ambiente pela utilização e eliminação de produtos e serviços	D4 Participação do cliente e transparência do produto
E: Comunidade	E2 Finalidade dos produtos e seus efeitos na sociedade	E2 Contribuição para a comunidade	E3 Redução do impacto ambiental	E4 Codeterminação e transparência social

Fonte: ECG (2017)

O indicador A1 relativo à “Dignidade Humana na cadeia de fornecedores” contém o pressuposto de que todos os bens e serviços adquiridos por uma organização têm um impacto na sociedade, que pode ser positivo e ou negativo. De entre estes, um dos mais importantes é o conjunto das condições de trabalho de todos os colaboradores que operam na cadeia de fornecedores. Uma organização é corresponsável pelo bem-estar de todos as pessoas, incluindo os seus fornecedores e subcontratados, porque ao adquirir certos produtos e serviços (e não outros) está a contribuir para a viabilidade, continuação e prosperidade daqueles fornecedores específicos.

O indicador A2 refere-se à “Solidariedade e justiça social na cadeia de fornecedores” e significa que as organizações têm a responsabilidade de exigir e promover ativamente um tratamento digno e justo de todos os *stakeholders* na cadeia de fornecedores. Todas as organizações podem aprender sobre os riscos sociais e possíveis irregularidades na cadeia de fornecedores, comunicar os seus requisitos e tomar decisões de compra apropriadas. Uma vez mais se realça que cada organização, ao escolher os seus fornecedores, está a confirmar a adequação de um conjunto de valores subjacentes às práticas desses fornecedores.

O indicador A3 designado de “Sustentabilidade ambiental na cadeia de fornecedores” significa que toda organização enfrenta impactos ambientais na cadeia de fornecedores e contribui para estes na compra de matérias-primas, bens e serviços. As organizações são, portanto, corresponsáveis pela sustentabilidade ambiental na sua cadeia de fornecedores e devem ter como objetivo reduzir o impacto ambiental sempre que possível. Caso contrário a sua atividade onera a sociedade com um passivo ambiental que transitará para as gerações seguintes.

O indicador A4 relativo à “Transparência e co-determinação na cadeia de fornecedores” significa que as organizações têm a responsabilidade de exigir transparência e participação de todos os *stakeholders* na cadeia de fornecedores e de promover ativamente estes valores. Se o não fizerem estarão a fortalecer as práticas menos desenvolvidas de respeito e apreço entre os seres humanos.

O indicador B1 designado “Dignidade humana em relação aos recursos financeiros” significa que com uma abordagem orientada para o bem comum, o dinheiro não é o objetivo principal, serve apenas como meio de pagamento. Ao lidar com dinheiro, o respeito para com a dignidade humana é mais importante do que o retorno financeiro com ele obtido. O dinheiro, enquanto recurso, evoca a responsabilidade pelo uso dado ao mesmo por aqueles que o possuem. Ter dinheiro é ter um recurso socialmente instituído, que pode ser utilizado de forma construtiva ou destrutiva, comprometendo por inteiro os que são responsáveis pelo uso que lhe é dado.

A “Posição social em relação aos recursos financeiros” refere-se ao indicador B2 e significa que conseguir justiça para todos os *stakeholders* é um objetivo importante. Os gastos das organizações constituem o rendimento dos fornecedores, colaboradores e a sociedade em geral. Os fundos excedentes devem ser alocados primeiro para a continuidade e o desenvolvimento da organização. O uso do poder para apropriação indevida de recursos gerados por todos é considerado inaceitável.

O indicador B3 relativo ao “Uso de fundos em relação ao ambiente” significa que a organização para se tornar ambientalmente sustentável tem que, por um lado, rever todos os investimentos realizados, particularmente os investimentos que implicam um alto retorno financeiro para a organização, e, por outro, investir diretamente em projetos socio-ambientais. A neutralidade quanto à pegada ecológica da ação da organização é assim um objetivo a prosseguir.

“Propriedade e codeterminação” diz respeito ao indicador B4 e significa que uma organização vive de acordo com o seu senso de empreendedorismo partilhado, visão e cooperação, sendo alcançado especialmente por meio da tomada de decisão conjunta, do design em coautoria e da corresponsabilidade.

Relativamente ao indicador C1 “Dignidade Humana no local de trabalho e ambiente de trabalho”, este significa que a dignidade humana numa organização se manifesta numa cultura organizacional focada no colaborador, baseada no respeito, valorização e confiança. A diversidade da força de trabalho é vista e usada como uma oportunidade, e contribui para um ambiente de trabalho saudável. Essa diversidade enriquece com múltiplos pontos de vista a abordagem dos problemas e o enfrentar dos desafios. As pessoas são consideradas o foco, e não apenas um fator de produção.

O indicador C2 relativo ao “Acordos de trabalho autodeterminado” significa que os contratos de trabalho controlam a maneira como uma organização e os seus colaboradores cooperam. A maneira como os recursos são estruturados e alocados (como, por exemplo, salário, tempo, segurança ou equilíbrio entre vida profissional e pessoal) tem um impacto significativo na motivação, sensação de segurança e bem-estar dos colaboradores. Além disso, constitui um valor em si mesmo, porque alinhado com o respeito pela pessoa integral que cada um é.

O “Comportamento ecológico dos colaboradores” diz respeito ao indicador C3 e significa que as organizações pioneiras desempenham um papel significativo na consciencialização ambiental dos seus colaboradores. A organização desempenha um papel fundamental na definição de um bom exemplo e na implementação de políticas de incentivo para promover a consciencialização e a prática ambiental dos seus colaboradores nas suas rotinas diárias no trabalho.

O indicador C4 relativo à “Codeterminação e transparência dentro da organização” significa que a organização é um local de participação e envolvimento ativo de todos os colaboradores.

Todos os colaboradores podem contribuir com as suas ideias, sugestões ou inspirações e, ao fazê-lo, assumem assim uma responsabilidade partilhada e contribuem para o bem e a prosperidade da organização. Estas práticas aumentam a perceção de maior identificação com a organização, fazendo com que a sabedoria combinada de muitos seja posta em prática.

As “Relações éticas com os clientes”, consideradas no indicador D1, significam que os clientes são respeitados como seres humanos com necessidades e desejos, em vez de serem vistos simplesmente como fontes potenciais de receita. O objetivo é atender da melhor maneira possível às necessidades genuínas dos clientes. Entre outros aspetos, essa abordagem requer o desenvolvimento de produtos orientados para o cliente, comunicação honesta e igualitária e acesso sem barreiras em todos os pontos de contacto com os clientes.

O indicador D2 relativo à “Cooperação e solidariedade com outras organizações” significa trabalhar em conjunto como iguais num espírito de respeito e parceria. A competição é vista como um desafio saudável e honrado, com ênfase na transparência e no respeito, e não como um comportamento hostil. Esta atitude permeia a cultura da organização. Cada organização, enquanto agente social coletivo concorre com as demais através de uma competição saudável, e ao mesmo tempo faz jus ao significado de concorrentes que é antes de mais aqueles que concorrem para um mesmo objetivo.

O “Impacto no ambiente da utilização e eliminação de produtos e serviços” relativo ao indicador D3 significa que o uso, a reciclagem e o descarte final de produtos e serviços geralmente resultam em impactos ambientais negativos. Os produtos e serviços devem ser projetados por forma a terem um impacto negativo menos significativo no meio ambiente através do seu uso e descarte. A neutralidade carbónica e ambiental é assim uma meta a considerar.

O indicador D4 abrange a “Participação do cliente e transparência do produto” e significa que a participação do cliente fornece informações úteis sobre as possíveis melhorias socio ambientais e sustentáveis dos produtos, sobre inovações de produtos e serviços e desenvolvimento futuro do mercado. Os clientes podem partilhar as suas experiências diretamente com a organização ou comunicar entre si, aumentando assim a sua influência. As organizações quando fornece informações transparentes sobre a composição dos produtos e o procedimento de definição dos preços demonstra claramente a qualidade de produtos e serviços. Isto permite que os consumidores tomem decisões informadas e influenciem positivamente a opinião pública.

O indicador E1 relativo à “Finalidade dos produtos e os seus efeitos na sociedade” refere que o objetivo final de uma organização alinhada com a EBC é produzir ou oferecer apenas os produtos e serviços que contribuem ativamente para o bem comum. Isto significa que esses produtos e serviços são suficientes para um modo de vida simples, física e mentalmente saudável, e que foram produzidos de maneira socialmente responsável e ambientalmente sustentável. Além disso, as organizações da EBC oferecem soluções para alguns dos maiores desafios que a humanidade enfrenta: por exemplo, a superação da pobreza através do fornecimento de alimentos, educação e saúde de alta qualidade para todas as pessoas e o combate das desigualdades sociais.

A “Contribuição para a comunidade” relativa ao indicador E2 significa que toda a organização opera num ambiente social e dentro de uma comunidade. A sociedade e as suas instituições (governamentais e não governamentais) fornecem pilares importantes para as atividades organizacionais. Por sua vez, a sociedade espera que todos contribuam adequadamente para a manutenção e o desenvolvimento dessas estruturas. A contribuição para a comunidade é assim a contribuição que a organização dá para a vitalidade do ecossistema que a sustenta.

O indicador E3 diz respeito à “Redução do impacto ambiental” e expressa a contribuição substancial das organizações para conter os excessos em relação ao nosso planeta, ao alterar os seus processos internos de produção e operação e, assim, reduzindo o seu impacto ambiental. O foco aqui deve estar nos procedimentos internos entre a compra de produtos primários e a entrega do produto final ao cliente. O desenho do produto também pode contribuir para reduzir esse impacto.

O último indicador, E4, relativo à “Codeterminação e transparência social” integra a ideia de que o principal objetivo da transparência e da codeterminação é proteger o público em geral de

decisões baseadas em falta de informação, falta de discussão ou falta de envolvimento das pessoas afetadas por essas decisões. As pessoas são a base de uma sociedade educada, democrática, aberta e pluralista.

A Matriz do Bem Comum é o elemento central do Relatório do Bem Comum, que constitui uma avaliação abrangente da contribuição de uma organização para o bem comum e é preparada como parte do processo de elaboração de relatórios (ECG, 2017). Deve incluir uma descrição de como as atividades da organização se relacionam com cada um dos 20 indicadores do bem comum (ECG, 2017).

Este modelo torna-se, assim, num guia de atuação ética e sustentável para as organizações aderentes. O facto de ter sido integrado na Estratégia Europa 2020, sendo amplamente recomendada a adesão de organizações aos pressupostos do movimento bem-comum pela União Europeia, em conjunto com a própria promoção da coesão social e bem-estar dos cidadãos, nos seus vários papéis sociais, leva a crer que a adesão a este modelo económico acarreta consigo um conjunto de práticas favoráveis a uma gestão de recursos humanos eficaz, com consequentes benefícios para os demais atores sociais, independentemente da dimensão ou setor de atividade das organizações aderentes. A Economia do Bem Comum não é, nem o melhor dos modelos económicos, nem o final da história, apenas o passo seguinte para um futuro mais sustentável, justo e democrático.

3. A ECONOMIA PARA O BEM COMUM E O TRABALHO DIGNO

O conceito de TD reflete a soma das aspirações das pessoas na sua vida profissional, na solidariedade com outras pessoas e na garantia da dignidade humana (Ferraro et al., 2016; ILO, 2001b; Pereira, dos Santos & Pais, 2019a). Além disso, o TD tem o potencial de satisfazer as necessidades humanas, como a conexão, a sobrevivência e a autodeterminação (Blustein, Kenny, Di Fabio & Guichard, 2019). Enquanto a EBC abrange todos os stakeholders: fornecedores, proprietários, acionistas e prestadores de serviços financeiros, colaboradores, clientes e parceiros de negócio e a comunidade, o TD aplica-se aos empregadores, colaboradores e governo (representantes; Pereira, dos Santos & Pais, 2019b).

Tabela 2. Dignidade Humana no local de trabalho e ambiente de trabalho

C1: Dignidade Humana no local e ambiente de trabalho	
Ações organizacionais	Ações dos colaboradores
a) Autonomia, participação, transparência na gestão e empoderamento dos colaboradores (ex: Envolvimento de todos os colaboradores nas decisões importantes e organização do trabalho de forma autónoma)	a) Iniciativas, por parte dos colaboradores, de participação, transparência nas suas práticas de trabalho e na exigência de transparência da parte dos órgãos de gestão
b) Feedback transparente e honesto (ex: Avaliação do trabalho por meio de feedback positivo e partilha em reuniões coletivas)	b) Feedback transparente e honesto para com os dirigentes e acolhimento do feedback transparente e honesto da parte dos dirigentes
c) Igualdade de tratamento (ex: Igualdade de oportunidades sem qualquer tipo de discriminação)	c) Igualdade de tratamento interpares e para com os superiores
d) Flexibilidade das horas de trabalho e equilíbrio trabalho/família (ex: Flexibilidade na hora de início e fim da jornada de trabalho, gestão autónoma e transparente das ausências)	d) Honestidade no uso da flexibilidade do tempo laboral que seja oferecida pela organização

e) Saúde e segurança no trabalho (ex: Foco na saúde dos colaboradores no local de trabalho através de ferramentas de prevenção (ambiente digno e amigável) e oferta de seguros de saúde a todos os colaboradores)	e) Realização de ações que reforcem a saúde e segurança no trabalho do próprio e daqueles com quem se relaciona
f) Ambiente de trabalho positivo (ex: Relacionamento pessoal entre os colaboradores e intensa cooperação baseada no respeito mútuo)	f) Contribuição para a criação e consolidação de um ambiente de trabalho positivo através da cooperação e do respeito mútuo
g) Inclusão social (ex: Disponibilização de oportunidades de trabalho a pessoas portadoras de deficiências ou outro tipo de restrições físicas ou sociais)	g) Integração paritária de colegas portadores de deficiência e de outro tipo de restrições

Conforme acima descrito, relativamente aos stakeholders ‘colaboradores’ são propostas orientações relativamente às ações de preservação e fortalecimento dos valores do movimento (veja-se a linha C). O conceito de TD constitui uma formulação que se adequa a estas preocupações (Ferraro et al., 2016; Ferraro, Pais, dos Santos & Moreira, 2018). Pereira, dos Santos e Pais (2020), analisando um amplo conjunto de ações levadas a cabo por organizações italianas no quadro da sua adesão ao movimento da Economia para o bem comum, propuseram a operacionalização da “Dignidade Humana no local de trabalho e ambiente de trabalho” em sete categorias (Tabela 2). Ainda, de acordo com os mesmos autores, as ações relativas ao indicador C3 “Comportamento ecológico dos colaboradores”, distribuem-se por oito categorias (Tabela 3).

Tabela 3. Comportamento ecológico dos colaboradores

C3: Comportamento ecológico dos colaboradores	
Ações organizacionais	Ações dos colaboradores
a) Práticas ecológicas de alimentação e mobilidade (ex: Localização próxima de estações de transportes públicos, disponibilização de bicicletas aos colaboradores e oferta de comida vegetariana aos colaboradores vegetarianos)	a) As práticas ecológicas de alimentação e mobilidade dependem simultaneamente de condições que tornem possível e da adesão a essas práticas por parte dos colaboradores. Além do mais eles próprios podem procurar ativamente formas de alimentação e mobilidade que sejam eco sustentáveis
b) Práticas ecológicas de produção (ex: Plantação de árvores e utilização de produtos biológicos na produção)	b) Relativamente às práticas ecológicas de produção os colaboradores podem ativamente procurar soluções a propor aos dirigentes, como podem responder favoravelmente a orientações superiores que vão nesse sentido
c) Facilitadores de comportamentos ecológicos (ex: Disponibilização de áreas agrícolas verdes para os colaboradores terem a oportunidade de cultivar uma horta)	c) Resposta favorável às iniciativas, da organização, dos poderes públicos ou de outros <i>stakeholders</i> , que sejam facilitadoras de comportamentos ecológicos
d) Equilíbrio trabalho-família (ex: “Promoção da compreensão entre os colaboradores dos benefícios do almoço em família e do almoço na natureza”)	d) No que respeita ao equilíbrio trabalho-família espera-se dos colaboradores uma utilização honesta e justa de todas as iniciativas que facilitem esse equilíbrio, assim como a iniciativa de propor soluções que sejam mutuamente ganhadoras
e) Medidas educativas de comportamentos ecológicos da sociedade e dos colaboradores (ex: Promoção e participação em serviços sociais ecológicos)	e) As medidas educativas visando comportamentos ecológicos podem igualmente ser iniciativas dos próprios colaboradores, assim como a adesão a iniciativas dessa natureza que sejam feitas por outros

f) Promoção de comportamentos de trabalho eco-sustentáveis (ex: Oferta aos colaboradores de alimentos orgânicos e vegetarianos produzidos por métodos eco-sustentáveis, como a permacultura”)	f) Os comportamentos de trabalho eco-sustentáveis realizam-se no quotidiano, e essa escolha é sempre também de cada um nas suas práticas diárias
g) Promoção da saúde dos colaboradores (ex: Oferta de alimentos orgânicos e sazonais aos colaboradores para redução do consumo de carne)	g) No que diz respeito à promoção da saúde através de práticas de comportamentos saudáveis é um campo aberto a iniciativas de todos e a adesão aos mesmos é uma escolha diária de cada um
h) Práticas de trabalho eco-sustentáveis e eco-amigáveis (ex: Construção de mobiliário com materiais ecológicos)	h) Finalmente, as práticas de trabalho eco-sustentáveis e amigas do ambiente incluem as iniciativas dos colaboradores e a adesão dos mesmos a iniciativas desse género propostas por outros.

Apesar de muito relevantes, este conjunto de ações demonstra o predomínio do foco naquilo que a organização pode e deve fazer pelos seus colaboradores, sendo abordado de forma mais tangencial aquilo que os colaboradores podem fazer para, nas suas práticas diárias, expressarem também esses mesmos valores. Uma abordagem complementar constituiria em enfatizar simultaneamente aquilo que os diversos agentes sociais (e stakeholders) poderiam fazer para fortalecer a afirmação dos valores propostos pelo movimento da EBC. Isso realçaria a ideia de que os colaboradores (que constituem aqui o nosso foco) não são apenas ‘beneficiários’ dos esforços feitos por outros agentes para afirmar os valores da EBC, mas são eles próprios agentes ativos (e proativos) na afirmação e na expressão desses mesmos valores. Esta abordagem aqui proposta alinha-se com a ideia já apresentada relativamente ao TD por Ferraro, Pais e dos Santos (2015), de que a afirmação do TD se realiza através das ações de todos os agentes sociais, e não apenas dos que se encontram em posições formais de poder.

Consequentemente, apresentamos de seguida um conjunto de ações complementares às propostas por Pereira, dos Santos e Pais (2020), colocando-nos na perspetiva da proatividade dos colaboradores. A operacionalização da “Dignidade Humana no local de trabalho e ambiente de trabalho” é igualmente apresentada nas sete categorias (Tabela 2). Quanto às oito categorias do indicador C3 “comportamento ecológico dos colaboradores”, embora este conjunto seja aquele que mais aborda a coparticipação dos colaboradores na afirmação e expressão de um dos valores da Economia para o bem Comum, não deixa de ser útil a apresentação complementar completamente focada no que podem fazer os colaboradores (Tabela 3).

4. CONCLUSÃO

Os valores constitucionais humanos da dignidade humana, solidariedade e justiça social, sustentabilidade ambiental, transparência e codeterminação são os ingredientes chave da EBC e são propostos como uma bússola valiosa para orientar as ações de agentes sociais, económicos e políticos. Atualmente, no contexto de trabalho e dos negócios, o conceito de TD torna-se excepcionalmente pertinente e atual. É particularmente visível como o TD tem uma conceção subjacente de uma sociedade inclusiva que valoriza o bem-estar e, ao mesmo tempo, enfatiza a existência de um contexto social e económico compatível e sinérgico com a EBC.

O contexto social e económico influencia como o TD pode ser colocado em prática. A EBC é uma proposta que pode contribuir para criar um contexto favorável ao TD. Embora diferentes, ambas as abordagens são sinérgicas e estão em sintonia com a criação de um sistema social baseado em valores, no qual os vários agentes sociais (indivíduos e organizações) se preocupam com o bem comum que vai além do interesse próprio a curto prazo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., and Guichard, J. (2019). “Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights”, *Journal of Career Assessment*, Vol. 27 No. 1, pp. 3–28, doi:10.1177/1069072718774002
- Collier, P. (2016). The cultural foundations of economic failure: A conceptual toolkit. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 126, 5–24.
- Comité Económico e Social Europeu (2015). Parecer sobre A Economia do Bem Comum: um modelo sustentável orientado para a coesão social. Comité Económico e Social Europeu, 510ª reunião plenária, Bruxelas, Europa.
- Dos Santos, N. R. (2019). “Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: propositions for intervention”, *Psychologica*, Vol. 62 No. 1, In press.
- Economy for the Common Good (2017). Workbook: Full Balance Sheet 5.0. Matrix Development Team. Austria, Europe.
- Epstein, M. J., Buhovac, A. R., and Yuthas, K. (2015). Managing social, environmental and financial performance simultaneously. *Long Range Planning*, 48(1), 35–45.
- Felber, C. (2015). *Change everything: Creating an economy for the common good*. London, UK: Zed Books.
- Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., and Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 77–96.
- Ferraro, T., Pais, L., and Dos Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, IV(3), 30–42. DOI: <https://doi.org/10.20472/SS2015.4.3.003>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., and Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and a validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. DOI: <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Grupo de Lisboa (1995). *Limites à competição*. Lisboa: Publicações Europa-América.
- International Labour Organization (1944). Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Philadelphia Declaration). International Labour Conference, 26th session. Philadelphia, USA: International Labour Office.
- International Labour Organization (1999). Decent Work. Report of the Director General. Report I-AI, International Labour Conference, 87th Meeting, Geneva (June).
- International Labour Organization (2001a). *Perspectives on Decent Work: Statements by the ILO Director-General*, January. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2001b). *Reducing the Decent Work Deficit: A global challenge*, Report of the Director-General at 89th Session of International Labour Conference, June, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2003). *Working out of poverty*. Report of the Director-General at 91st Session of International Labour Conference, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2008a). ILO Declaration on social justice for a fair globalization, 10 June, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2008b). Decent work: Some strategic challenges ahead. Report of the Director-General, 97th Session of International Labour Conference, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2015). *World Employment and Social Outlook*, Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf

- Jennings, P. L., and Velasquez, M. (2015). Towards an Ethical Wealth of Nations: An Institutional Perspective on the Relation between Ethical Values and National Economic Prosperity. *Business Ethics Quarterly*, 25(4), 461-488.
- Pereira, S., et al. (2019a). Empirical Research on Decent Work: A Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1): 4, 1-15. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Pereira, S. A., dos Santos; N. R., and Pais, L. (2019b). Decent Work's contribution to the Economy for the Common Good. *International Journal of Organizational Analysis*. Manuscrito aceite para publicação.
- Pereira, S. A., dos Santos; N. R., and Pais, L. (2020). Economy for the Common Good: a documentary analysis of the Italian common good reports through the lens of Decent Work. Manuscrito submetido para publicação.
- Treaty of Peace between the Allied and Associated Powers and Germany (1919). *Treaty of Versailles*, 28 June, Versailles, France.
- United Nations (2000). United Nations Global Compact: The ten principles. Brochure. Retrieved from <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.
- United Nations (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 (A/RES/70/1). 69th Session of United Nations General Assembly. New York: United Nations.