



Capítulo 5

**Produção Justa e Sustentável,  
Meio Ambiente e Qualidade de Vida  
Corporativa**



**MARIA INÊS MONTEIRO**

MESTRE EM EDUCAÇÃO - UNICAMP; DOUTORA EM ENFERMAGEM - USP  
PROFESSORA ASSOCIADA - DEPTO. DE ENFERMAGEM - FCM - UNICAMP

**CARLOS EDUARDO SIQUEIRA**

MD, ScD, ASSISTANT PROFESSOR - DEPARTMENT OF COMMUNITY  
HEALTH AND SUSTAINABILITY - UMASS LOWELL - USA

**HELENO RODRIGUES CORRÊA FILHO**

MESTRE E DOUTOR EM SAÚDE COLETIVA  
PROFESSOR DOUTOR - DEPARTAMENTO DE MEDICINA  
PREVENTIVA E SAÚDE COLETIVA - FCM - UNICAMP

**C**om a economia globalizada, as empresas transnacionais buscam países nos diferentes continentes, que apresentem regiões com mão-de-obra qualificada e de menor custo, para instalarem suas empresas, seja a planta física ou o trabalho virtual.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT propôs em 2003 uma “Estratégia global para saúde e segurança no trabalho”, cujo aspecto fundamental é a cultura de saúde e segurança preventiva, que pressupõe o direito ao ambiente de trabalho saudável e seguro, aplicação do princípio da prevenção, entre outros. O objetivo é a inserção, na agenda

nacional de cada país, das discussões sobre a saúde e segurança no trabalho, com gestão tripartite. Um dos problemas apontados é que, embora diversos países tenham ratificado as convenções da OIT, as mesmas, muitas vezes, não foram implementadas (Takala, 2004).

A Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho tem como lema “fazer a Europa um local seguro, saudável e mais produtivo para trabalhar” (European Agency, 2007). O desafio atual é o compartilhamento das experiências positivas em relação à promoção à saúde no trabalho entre os países que compõem a União Europeia e de outros continentes.

A possibilidade de melhoria na qualidade de vida corporativa está intrinsecamente relacionada às atividades da empresa - processo de produção, processo de trabalho, contratação e subcontratação dos trabalhadores, atenção ao meio ambiente e organização do trabalho. O desafio é grande - produzir, manter-se no mercado nacional/internacional com preços competitivos e, ao mesmo tempo, oferecer condições de trabalho e pagamento justo, auxiliar no desenvolvimento da região, comunidade em que está instalada, além da preocupação com a produção de produtos que não afetem o meio ambiente de modo agressivo.

Em geral, as empresas transnacionais deveriam seguir as mesmas práticas em relação à proteção do trabalhador, ambiente de trabalho e meio ambiente, independente do local do planeta em que atue. O que tem sido visto, infelizmente, é a mudança para países nos quais a legislação tenha menor cobrança em relação aos direitos dos trabalhadores e ao impacto do processo produtivo no ambiente, assim como organizações frágeis na defesa dos direitos ou na cobrança da efetivação dos mesmos ou de políticas relativas ao trabalho e ao meio ambiente.

Um aspecto importante a ser destacado, na atualidade, é a exportação dos perigos - termo utilizado por Castleman e Navarro há mais de duas décadas, e utilizado por Siqueira e Levenstein (2000) para a discussão da exportação de riscos tecnológicos, sem controle ambiental, pelos países desenvolvidos, e qual o controle que os países que receberam estas empresas têm sobre os mesmos.

O princípio da precaução para a tomada de decisões propõe os seguintes tópicos a serem considerados:

- **responsabilidade:** ao iniciar uma atividade nova, recai sobre o iniciador do processo a prova de demonstrar que não havia outra alternativa mais segura para realizá-lo;
- **respeito:** em condições de risco grave, se impõe a atuação preventiva para evitar danos, inclusive se não houver constatação científica para a relação causa-efeito;
- **prevenção:** existe o dever de desenvolver meios que evitem os danos potenciais, mais do que procurar controlar e geri-los posteriormente;
- **obrigação de saber e informar:** existe o dever de compreender, investigar, informar (sobretudo os que estão potencialmente expostos ao risco) e atuais sobre os impactos potenciais, não pode se esconder na ignorância;
- **obrigação de compartilhar o poder:** democratização da tomada de decisões com relação à ciência e à tecnologia” (Riechmann, 2002, p. 25).

Quando a empresa opta por determinado processo de produção, os perigos e riscos, e o adoecimento dos trabalhadores que irão atuar no desenvolvimento dos produtos, também já estão, em grande parte, determinados.

Wooding e Levenstein (1999, p. 142-143) trazem algumas indagações, nessa perspectiva, buscando compreender o que de fato ocorre e fazem algumas indagações: “Quem produz para? Quem é beneficiado? Quem controla?” Os autores expõem alguns exemplos, como os perigos à saúde devido à exposição ao chumbo, que são conhecidos há séculos e ainda há trabalhadores envenenados pela exposição ao metal; destacam ainda o uso de pesticidas e o pequeno conhecimento, até o final da década de 90 do século passado, em relação aos seus efeitos na saúde humana; a fumaça do asfalto foi considerada cancerígena na Dinamarca, mas nos EUA foi enquadrada como poluente do ar, somente.

Outra dúvida, que também é pertinente ao aspecto ético, é “o que os trabalhadores ou pessoas de classe social desfavorecida, ou países empobrecidos fazem quando confrontados com a escolha - seu trabalho ou sua saúde?” (Wooding E LevensteiN,1999, p. 143).

São indagações que nos levam a refletir sobre a relação de forças entre países com graus diversos de desenvolvimento, e entre trabalhadores que vendem sua força de trabalho e proprietários que a adquirem, muitas vezes, em condições desiguais de negociação.

Um exemplo atual é o valor do salário pago aos trabalhadores asiáticos pelas indústrias de artigos esportivos sediadas naqueles países. Com o aumento previsto para primeiro de janeiro de 2008, o valor do salário mínimo a ser pago pelas indústrias locais será de US\$38,00 e de US\$62,00/mês para as indústrias com investimento de capital estrangeiro (Viêt Nam News, 2007, p. 2).

As fábricas são transferidas para locais distantes, que são carentes em termos de emprego e que possuem elevado contingente populacional, o que possibilita a maximização do lucro. Provavelmente o lucro obtido com tais práticas de trabalho e de pagamento de baixos salários é investido maciçamente, no referido caso (artigos esportivos), no marketing institucional das empresas.

Em relação aos aspectos positivos presentes nas melhorias no trabalho que geram aumento na produtividade é citado o relato da implementação, em uma pequena localidade em Dragsfjärd - na Finlândia, no período de 2002 a 2005, do “Modelo Druvan - para a promoção do bem-estar dos trabalhadores no trabalho”, desenvolvido por Näsman e Ahonen. A experiência foi descrita em livro pelo jornalista Kari Rissa, sendo destacada sua incorporação nas empresas de pequeno e médio porte na cidade, com melhora no bem-estar das pessoas no trabalho, redução do absenteísmo e da aposentadoria precoce. As ações de promoção do bem-estar no trabalho foram combinadas com os efeitos baseados no gerenciamento e liderança adequados, na cooperação, no desenvolvimento prático dos objetivos e em mudanças no estilo de vida.

O autor refere que uma nova forma de pensamento poderá ser, no futuro, o da 'produtividade sustentada' (Rissa, 2007), com benefícios para as empresas e os trabalhadores.

Partanen, Loría-Bolaños, Wesseling et al. (2005, p. 313) discutem a perspectiva da promoção à saúde no trabalho em relação aos países da América Latina e do Caribe. Os autores destacam que "o trabalho efetivo, a legislação em saúde e uma distribuição social justa dos recursos dão suporte à promoção à saúde no trabalho. O envolvimento dos trabalhadores, a livre associação dos trabalhadores, associações de saúde pública, os princípios da precaução, a sensibilização e capacitação; a responsabilidade dos empregadores pelas condições saudáveis do trabalho, a união entre trabalhadores e profissionais de saúde e a preferência pela redução direta dos perigos no trabalho à modificação no estilo de vida são os princípios da promoção à saúde no trabalho".

Pode ser observada nas afirmações dos autores novamente a contraposição entre investir nos aspectos coletivos - processo de produção justo e sustentável, exigir melhorias no ambiente e na gestão do trabalho, e nos aspectos individuais - como a mudança no estilo de vida, que, muitas vezes, acaba por penalizar o trabalhador, centrando nele a responsabilidade pelas alterações necessárias. Muitas vezes os esforços das empresas acabam direcionados para a perspectiva individual, sem levar em consideração os aspectos coletivos.

Na perspectiva macro referida por Partanen, Loría-Bolaños, Wesseling et al. (2005, p. 313) o cenário atual apresenta "tendência ao declínio da autonomia dos governos nacionais, minimização do estado de bem-estar social, redução da seguridade social, aumento na intensidade do trabalho [...]" entre outros aspectos. Isso tem impacto no desenvolvimento das políticas públicas referentes ao trabalho, educação, saúde e meio ambiente, que são fundamentais para o desenvolvimento do país.

## Considerações finais

A sociedade tem um papel fundamental em relação às políticas públicas em áreas prioritárias, com legislação adequada na área de saúde, trabalho, educação e meio ambiente, com sua implementação nas diferentes esferas de governo - federal, estadual e municipal, e participação dos cidadãos.

As empresas transnacionais e as grandes corporações deveriam incorporar as boas práticas que realizam nos países industrializados, também em outros países nos quais mantêm empresas, atuando como disseminadora de ações positivas e como exemplo para outras empresas de menor porte.

É preciso ter atenção redobrada ao realizar tal discussão, pois o maior interesse é na preservação do emprego em condições adequadas, com respeito ao meio ambiente e que auxilie no desenvolvimento do país.

As empresas privadas, públicas e filantrópicas devem levar em consideração que, ao optar por determinado processo produtivo, está delineando, de certo modo, as possibilidades de adoecimento e de problemas e riscos no trabalho, e ao meio ambiente, e que, em uma perspectiva ética, deveria levar isso em consideração nos processos decisórios.

Concordamos que o trabalho é o modo pelo qual, muitas vezes “[...] moldamos o mundo. O trabalho é nossa criatividade, nossa imaginação, o modo pelo qual demonstramos nosso compromisso para com a comunidade e o seu desenvolvimento. O trabalho alimenta nossos corpos e espíritos” (Wooding; Levenstein, 1999, p. 143).

## Referências

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. 2007. MAKING EUROPE A SAFER, HEALTHIER AND MORE PRODUCTIVE PLACE TO WORK. BILBAO: EUROPEAN COMISSION.

VIÊT NAM NEWS. 2007. “GOVERNMENT ANNOUNCES MINIMUM WAGE INCREASES SET FOR NEXT YEAR”. HANOI, P. 2, 23 OCT. 2007.

PARTANEN, T. J.; LORÍA-BOLAÑOS, R.; WESSELING, C. ET AL. 2005. "PERSPECTIVES FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN". INT. J. OCCUP. ENVIRON. HEALTH, NEW YORK, N. 11, P. 313-321, JUL./SEP. 2005.

RIECHMANN, J. 2002. "UN PRINCIPIO PARA REORIENTAR LAS RELACIONES DE LA HUMANIDAD CON LA BIOSFERA". IN: RIECHMANN, J; TICKNER, J. (COORD.) EL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN EN MEDIO AMBIENTE Y SALUD PÚBLICA: DE LAS DEFINICIONES A LA PRÁCTICA. BARCELONA: ICARIA EDITORIAL, P. 7-37.

RISSA, K. 2007. THE DRUVAN MODEL WELL-BEING CREATES PRODUCTIVITY. IISALMI: TTK.

SIQUEIRA, C. E.; LEVENSTEIN, C. 2000. "DEPENDENT CONVERGENCE: THE IMPORTATION OF TECHNOLOGICAL HAZARDS BY SEMIPERIPHERAL COUNTRIES". INT. J. HEALTH SERV., XX, V. 30, N. 4, P. 681-197, 2000.

TAKALA, J. 2005. "GLOBAL OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH - OCCUPATIONAL HEALTH SERVICES". ASIAN-PACIFIC NEWSLETT. ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY, HELSINKI, N. 11, P. 17, 2004.

WOODING, J.; LEVENSTEIN, C. 1999. THE POINT OF PRODUCTION. WORK ENVIRONMENT IN ADVANCED INDUSTRIAL SOCIETIES. NEW YORK: THE GUILFORD PRESS.