

A DESINFORMAÇÃO e O DESAMPARO DA PEQUENA EMPRESA BRASILEIRA NA QUESTÃO AMBIENTAL

Antonio Nunes Barbosa Filho
Departamento de Ciências Administrativas-UFPE
E-mail: nunes@npd.ufpe.br
Fone: (081) 271.8368
Fax: (081) 271.8360

José Lamartine Távora Júnior
Departamento de Ciências Econômicas-UFPE
E-mail: tavora@npd.ufpe.br
Fone/fax: (081) 271.8378

Introdução:

O presente trabalho apresenta algumas reflexões e conclusões preliminares de pesquisa em andamento realizada junto a micro e pequenas empresas pernambucanas acerca da questão ambiental. Esta pesquisa faz parte de um estudo de maior porte que visa verificar sob várias óticas a atual competência das empresas locais em relação aos competidores estrangeiros denominado “Qualidade total, até onde? - um estudo dos programas de qualidade em empresas industriais de Pernambuco”. As respostas parciais, obtidas até o momento, para a pergunta norteadora desse estudo mais amplo: “Até que ponto as empresas industriais de Pernambuco estão prontas para implantarem programas de qualidade enquanto organizações”, nos levam a acreditar que as questões ambiental e de saúde e segurança no trabalho ainda não são compreendidos como essenciais ao intuito de Qualidade Total. As fases de coleta, tratamento e análise de dados estão em etapa de conclusão, portanto os dados aqui apresentados não se encontram em versão final.

Introdução à pesquisa:

A preocupação em realizar estudos sobre o impacto da condição de trabalho sobre a produtividade industrial não é fato recente. Desde o início da industrialização ocidental muitos especialistas se lançaram à comprovação de que investir em condições de trabalho é algo de retorno garantido. Seja pelo aumento do moral e da satisfação do trabalhador promovido por um ambiente esteticamente mais agradável, com menores riscos de acidentes etc., seja pelo fornecimento de meios materiais facilitadores para a realização deste trabalho como ferramentas ou gabaritos. Enfim, elementos de diversas ordens podem influenciar sobre o rendimento produtivo do trabalho humano.

A investigação sob a ótica da questão ambiental não pode ser dissociada da questão saúde e segurança no trabalho. Historicamente os precursores do movimento em prol da melhoria do ambiente de trabalho em seus aspectos físicos foram provenientes daqueles cujas funções estavam ligadas à higiene e segurança do trabalho.

Uma condição de trabalho pode ser entendida como toda e qualquer variável capaz de influenciar o resultado ou a capacidade da realização de trabalho humano. Pode, dessa forma, tomar características individualmente subjetivas como por exemplo a cognição. De outro lado, esta subjetividade pode ser superada pela criatividade e pela capacidade de adaptação do homem às novas situações : a criação de gabaritos, dispositivos e ferramental para facilitar a execução do trabalho quando não disponíveis originalmente. Todavia, alguns elementos tornam-se presentes a todas as atividades e por isso, de certa maneira, previsíveis em sua influência sobre o rendimento humano no trabalho. As condições ambientais e as exigências de ordem física, em geral, podem ser incluídas nessa análise. A iluminação, o conforto térmico, a postura e o esforço muscular estão entre estes.

Numa tentativa de regulamentar cuidados no tocante às condições de trabalho e no sentido de buscar minimizar possíveis repercussões danosas dessas condições sobre a saúde do trabalhador, o governo brasileiro institui, através de Normas Regulamentadoras (NRs) da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho (SSMT/MTb), segundo o exposto no capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma série de requisitos a serem observados pelo empregador em relação às atividades a serem desenvolvidas em suas instalações.

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas, com a redação dada pela Portaria nº 1, de 12/05/1995 da SSMT/MTb, institui o grau de risco da atividade principal da empresa que, em cruzamento com o número total de empregados no estabelecimento, serve como parâmetro dimensionador das COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO-CIPAs e dos SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO-SESMTs, previstos nos artigos 162 e 163 da Seção III da CLT, cujos critérios de formação, organização e manutenção estão contidas nas NR-4 e NR-5.

Segundo esta classificação, a indústria de confecção de artigos do vestuário e acessórios, uma das atividades industriais mais tradicionais e presente em todo o país¹, tem determinado seu grau de risco como sendo 2.

¹ Dados a Associação Brasileira da Indústria do Vestuário - ABIVEST destacam o setor têxtil e de confecções como o segundo maior empregador de mão-de-obra na indústria brasileira perdendo apenas em importância para a indústria da construção civil.

Para esta gradação de risco, o dimensionamento de CIPAs e SESMTs, de acordo com a atual legislação, só se inicia para empresas com um número de empregados superior a 50 e a 500 respectivamente.

Confrontando-se esta determinação com dados dos cadastros industriais de estados nordestinos, vemos que a maioria das empresas do setor na região não atinge uma quantidade de mão-de-obra empregada de tal modo que as “obrigue” a ter profissionais com os olhos atentos às questões de HST.

ESTADO	FAIXA DE PESSOAL OCUPADO						
ALAGOAS							
Municípios	1 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	+ de 500	Total
Arapiraca	4	3	1				8
Maceió	20	5	2				27
TOTAL	24	8	3				35
PARAÍBA							
Municípios	1 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	+ de 500	Total
Campina grande	107	15	8				130
João pessoa	52	6	4	1		1	64
TOTAL	159	21	12	1		1	194
RIO GRANDE DO NORTE							
Municípios	1 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	+ de 500	Total
Mossoró	4	1					5
Natal	14	2	5	2	6	2	31
TOTAL	18	3	5	2	6	2	36

Empresas do setor de confecções em alguns Estados do Nordeste² (por pessoal ocupado).

Grau de Risco	Número de membros da CIPA	Número de empregados no estabelecimento							
		20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
1	Representantes do empregador				2	3	4	5	1
	Representantes dos empregados				2	3	4	5	1
2	Representantes do empregador		1	2	3	4	5	6	1
	Representantes dos empregados		1	2	3	4	5	6	1
3	Representantes do empregador	1	2	4	6	8	10	12	2
	Representantes dos empregados	1	2	4	6	8	10	12	2
4	Representantes do empregador	1	3	4	6	9	12	15	2
	Representantes dos empregados	1	3	4	6	9	12	15	2

² Fonte: Cadastros Industriais da Paraíba - 1992/93; Alagoas - 1993/94 e Rio Grande do Norte 1993/94.

Dimensionamento da CIPA em função do Grau de Risco e do número de empregados no estabelecimento.

A partir destas NRs são estabelecidos, por exemplo, o nível médio mínimo de iluminação requerido para cada atividade laboral, a máxima carga permissível para o deslocamento manual de cargas de acordo com o sexo e idade do executante da tarefa, entre outros requisitos específicos para diversas atividades econômicas.

A diferença básica entre estas formações intra-organizacionais reside no fato de que no SESMT há a existência de profissionais com formação específica na área em questão, tendo suas ações e atenções voltadas exclusivamente para os aspectos próprios de sua natureza. Na CIPA, não havendo a existência desses especialistas, forma-se esta por profissionais que mantêm suas outras atividades produtivas normais além da atuação em relação à Higiene e Segurança do Trabalho (HST), sendo estes considerados “habilitados” a exercerem suas funções preventivas após receberem conhecimentos em pequeno curso abrangendo noções gerais da temática³.

É importante frisar que não necessariamente existe a simultaneidade da formação de CIPA e SESMT em uma mesma empresa. É facultado a algumas destas, por força da não exigência da legislação vigente, a manutenção ou não de profissionais atentos às questões de HST em seus quadros, uma vez “satisfeitas” as disposições legais. Pode-se, tampouco, exigir que o próprio empregador cumpra as atribuições deste profissional. Do exposto, podemos deduzir que, numa primeira análise, há uma lacuna no tocante à ação preventiva nas empresas brasileiras relativamente à HST.

Considerando que, os elementos alvo da análise da HST, em seu aspecto mais amplo, podem ser entendidos como condições de trabalho e que estes têm significativa ascendência sobre o desempenho humano no trabalho e, em última instância, sobre a produtividade da empresa.

Objetivos:

Neste estudo, o objetivo central é o de levantar o conhecimento, as informações existentes e disponíveis nas micro e pequenas empresas sobre as questões relativas à saúde, segurança e meio ambiente. A análise da associação destes temas à questão da qualidade total centra-se inicialmente na própria extensão da compreensão de que uma empresa necessita para ser segura e saudável para as pessoas que nela trabalham.

Metodologia:

O levantamento de dados está sendo realizado através de visitas *in loco* com a realização de coleta de dados em quatro níveis:

a) Entrevistas abertas de roteiro pré-definido com os empresários - serve de instrumento de investigação da extensão do conhecimento do entrevistado sobre os temas aludidos. É realizada pelo coordenador da pesquisa;

³ O curso para componentes da CIPA tem carga horária, estabelecida como válida para habilitar “cipeiros”, de apenas 16 horas de treinamento.

b) Aplicação de questionários junto ao pessoal lotado no setor de produção das empresas - busca verificar quais as queixas mais frequentes relativas ao meio ambiente e a percepção deste por estes. Aplicados por bolsistas de iniciação científica previamente orientados;

c) Medições ambientais, a exemplo da iluminância de interiores, ruído e conforto térmico. Realizadas por toda a equipe;

d) Relato das observações pessoais dos participantes da equipe de trabalho.

Grau de risco	Técnicos	Número de empregados no estabelecimento							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5.00 para cada grupo de 4.00 ou fração acima de 2.000 **
1	Téc. Seg. Trab.				1	1	1	2	1
	Eng. Seg. Trab.						1*	1	1*
	Aux. Enf. Trab.						1	1	1
	Enf. Trabalho							1*	
	Médico Trab.					1*	1*	1	1*
2	Téc. Seg. Trab.				1	1	2	5	1
	Eng. Seg. Trab.					1*	1	1	1
	Aux. Enf. Trab.					1	1	1	1
	Enf. Trabalho							1	
	Médico Trab.					1*	1	1	1
3	Téc. Seg. Trab.		1	2	3	4	6	8	3
	Eng. Seg. Trab.				1*	1	1	2	1
	Aux. Enf. Trab.					1	2	1	1
	Enf. Trabalho							1	
	Médico Trab.				1*	1	1	2	1
4	Téc. Seg. Trab.	1	2	3	4	5	8	10	3
	Eng. Seg. Trab.		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enf. Trab.				1	1	2	1	1
	Enf. Trabalho							1	
	Médico Trab.		1*	1*	1	1	2	3	1

(*) - Tempo parcial (mínimo de três horas)

(**) - O dimensionamento total deverá ser feito levando em consideração o dimensionamento da faixa de 3.501 a 5.000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4.000 ou fração acima de 2.000.

Dimensionamento do SESMT em função do Grau de Risco e do número de empregados no estabelecimento.

A amostra da pesquisa:

Na atual fase da pesquisa estão sendo analisadas empresas de confecção do vestuário, notadamente aquelas associadas ao SINDIVEST/PE e situadas na Região Metropolitana de Recife (RMR). A escolha das empresas sindicalizadas se dá pela necessidade de intermediação entre os empresários e a equipe de pesquisa. A temática em estudo remete aos empresários do setor uma ação fiscalizadora pré-punitiva levando alguns destes a não atenderem as solicitações conjuntas Sindicato-Universidade no sentido de receberem a equipe de pesquisadores. Há também um sentimento de fechamento das portas

perante a possibilidade do uso das informações coletadas pelo sindicato dos trabalhadores da categoria bastante agressivo e que não demonstra interesse em cerrar fileiras com o patronal para a melhoria das condições de trabalho na empresa com representativos de ganhos para ambas as partes. Parece-nos que interessa ao sindicato dos trabalhadores que as condições de trabalho estejam adversas e que possam ser exigidas remunerações pelos trabalhadores face a estas adversidades. Não lhes parece perceptível que os operários possam vir a receber remunerações pelo aumento dos níveis de qualidade e de níveis de qualidade e de produção da empresa, sendo possível até que estes sejam maiores que os provenientes da “compensação” das possibilidades de agressão à saúde do trabalhador pelas adversidades, todavia sem causar danos à saúde ou à capacidade produtiva destes. A delimitação da RMR se dá devido aos custos de deslocamento e necessidade de extensão temporal do período da pesquisa caso existissem empresas contempladas na amostra localizadas externamente a esta região.

Uma próxima etapa da pesquisa abrangendo empresas de outras regiões do estado está sendo analisada para o ano de 1997, embora contando apenas com entrevistas dos empresários através de questionário enviado/coletado por via postal sem a inclusão das medições e entrevistas pessoais com os trabalhadores que denotaria elevada soma de recursos e esforços.

Até a presente data (outubro/1996) foram realizadas integralmente a visita a 13 (treze) empresas e entrevistados 28 (vinte e oito) empresários⁴. Alguns dos resultados estão mostrados a seguir.

Alguns dados preliminares para discussão:

Dentre as 13 empresas analisadas destacamos:

- 13 com nível de iluminação inferior ao recomendado pela norma NBR 5413;
- 13 apresentaram poeiras e pó, dispersos no ambiente e ao teste do “toque superficial”;
- 02 apresentaram operários utilizando proteção respiratória por decisão pessoal;
- 13 empresários desconhecem o grau de risco de suas atividades industriais;
- 12 empresários desconhecem as potencialidades de ocorrência de acidentes em suas instalações;
- 12 empresários, todos de escolaridade superior, disseram não ter qualquer disciplina do currículo de seus cursos de graduação que abordasse especificamente o assunto em tela;

⁴ Para efeito de análise neste artigo foram consideradas apenas as entrevistas dos 13 empresários de cujas empresas todas as formas de coleta de dados foram concluídas.

- 13 empresários disseram que não saberiam como agir e orientar concretamente seus operários no caso da ocorrência de acidentes com terceiros ou de sinistros nas instalações de suas empresas;

- 13 empresários disseram não haver em suas empresas qualquer pessoa permanentemente atenta às questões de saúde, segurança e meio ambiente;

- 01 empresário demonstrou conhecimentos relativos à temática, mas disse não pô-los em ação devido à necessidade de estar envolvido com problemas “maiores” da empresa;

- 13 empresários reconhecem que a liderança da ação educativa e preventiva em suas empresas deveria ser realizada por si próprios. Reconhecem também a necessidade de serem exemplo de conduta;

- 13 empresários disseram que estas tarefas teriam que ser executadas por outrem;

- 13 empresários acham que a existência de especialistas na empresa colabora sensivelmente para a melhoria das condições de trabalho;

- 13 empresários disseram não ter capacidade financeira de manter especialistas no quadro funcional de suas empresas;

- 13 empresários responderam afirmativamente sobre quando indagados a respeito da necessidade de difundir conhecimentos e distribuir responsabilidades relativas à saúde, segurança e meio ambiente entre todas as pessoas da empresa.

Perfil do empresário:

Estudo realizado em 1993 pelo SEBRAE/PE e o Departamento de Ciências Administrativas da UFPE sobre o setor de confecções do Estado de Pernambuco indicou que o empresário estadual do setor tem um bom nível de instrução. Para todo o estado, dados da pesquisa indicaram que cerca de 45% dos pesquisados tinham, à época, grau de escolaridade superior completo ou incompleto.

Os dados coletados na atual pesquisa indicam que este percentual para a RMR está em torno de 85%. Apesar deste nível de escolaridade elevado, não há uniformidade entre os cursos realizados. Entre os empresários encontramos formados em arquitetura, economia, contabilidade, artes, filosofia, desenho industrial, contabilidade, engenharia civil e administração de empresas.

Segundo relato dos entrevistados, apenas 01 indicou ter cursado disciplina que abordou entre outros assuntos aspectos ligados à temática da pesquisa.

Problemas sociais causados pela desinformação sobre a temática saúde, segurança e meio ambiente:

Entre os principais problemas sociais decorrentes podemos citar a redução temporária ou permanente da capacidade produtiva do indivíduo. Em ambos os casos, há uma significativa perda social que é compartilhada por todos.

No segundo e mais grave caso, quando ocorrer a perda permanente da capacidade produtiva do indivíduo, esta poderá se dar de forma precoce onerando duplamente a economia do país: primeiro pela necessidade de prover ao afastado uma forma de sustento diante da incapacidade de gerar renda própria - a previdência pública ou privada; e também, pela riqueza perdida na produção cessante que é aquela que o indivíduo geraria pelo restante do período produtivo útil de sua vida enquanto trabalhador. A estes, acrescentem-se todos os custos indiretos de substituição de um funcionário experiente como o treinamento e a possibilidade de redução dos níveis de qualidade e todos os problemas decorrentes destes tais como desperdícios de matéria-prima, energia etc., potencializando as oportunidades da ocorrência de “arranhões” na imagem da empresa, geralmente associados à introdução de “novatos” em funções e quase nunca associados ou percebidos pelos empresários como custos oriundos de uma ou de condições inadequadas de trabalho.

A redução temporária por sua vez tem os mesmos aspectos que os apresentados para o afastamento permanente contudo em menor gravidade pois há o retorno do afastado as suas funções após restabelecer a integridade de sua saúde e sua capacidade laboral.

Por fim, há ainda a conseqüente redução de geração de renda familiar, da qual podemos prever outros prejuízos de amplitudes inimagináveis: decréscimo do padrão de vida, incidindo sobre condições de moradia, alimentação, educação e até mesmo levando antecipadamente jovens à procura de emprego no intuito de complementar o sustento familiar. Esse “acidente social” pode originar uma vasta gama de análises cabíveis.

As micro e pequenas empresas caracterizam-se como grande empregador de mão-de-obra na totalidade de seu conjunto⁵. Individualmente não estando sujeitas ao constante na legislação, estarão, podemos inferir, mais vulneráveis à perdas como as especificadas.

MUNICÍPIOS	1 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	+ de 500	TOTAL
Recife	73	44	30	15	6	-	168
Sta. Cruz Capibaribe	49	14	3	-	-	-	66
Caruaru	18	18	13	7	2	2	60
Jaboatão	6	5	-	-	2	-	13
Petrolina	7	2	3	-	-	-	12
Olinda	5	4	2	1	-	-	12
Toritama	9	1	1	-	-	-	11
Garanhuns	8	1	2	-	-	-	11
Belo Jardim	3	3	4	-	-	-	10
Paulista	4	-	-	3	1	1	9
Timbaúba	2	2	1	-	1	-	6
Pesqueira	1	3	-	1	1	-	6
Limoeiro	4	-	-	-	-	-	4
Goiana	3	-	-	-	-	-	3
Arcoverde	3	-	-	-	-	-	3
Serra Talhada	1	1	1	-	-	-	3

⁵ Estudo do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, realizado entre 1991 e 1992, estimou que esses tipos de empresa eram responsáveis pela absorção de cerca de 70 % da força de trabalho e por cerca de apenas 2% do PIB do País.

Vitória Sto. Antão	1	1	1	-	-	-	3
Surubim	-	2	-	-	-	-	2
Gravatá	-	-	1	1	-	-	2
Abreu e Lima	-	-	-	-	1	-	1
Itambé	-	-	1	-	-	-	1
Barreiros	1	-	-	-	-	-	1
Carpina	1	-	-	-	-	-	1
Condado	1	-	-	-	-	-	1
Palmares	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL	201	102	63	28	14	3	410

Indústrias de confecção em Pernambuco, de acordo com o município e pessoal empregado⁶.

Creemos que não se pode negligenciar atenção a tal parcela da força produtiva do País. Assistidos e orientados corretamente, esses trabalhadores e essas empresas, poderão contribuir para que a parcela do PIB a eles creditada, seja incrementada pelo não desperdício decorrente das condições de trabalho adequadas às atividades a serem desenvolvidas.

As infrações e penalidades:

Em um discurso simplista podemos dizer que as disposições legais são a fonte da água de beber e da sede dos empresários sobre a maneira de gerenciar suas empresas.

São nelas que se assentam todas as cobranças que lhes podem ser impostas e nas suas lacunas todo um arcabouço de material para a “defesa” da causa própria da empresa.

A Fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador obedece ao disposto nos Decretos nº 55.841, de 15-03-65, nº 97.955, de 20-07-89, no Título VII da CLT e no § 3º da Lei nº 7.855, de 24-10-89 e na Norma Regulamentadora 28 da SSMT/MTb.

Segundo a NR 28, a gradação das multas, em UFIR, varia conforme o número de empregados do estabelecimento e da classificação da infração, quer em termos de Segurança, quer em termos de Medicina do Trabalho de acordo com o estabelecido nas demais Normas Regulamentadoras.

Já que compete aos empregadores, por sua condição e independentemente da quantidade de pessoas que empreguem, prover-se de todos os meios e das condições necessárias, quer materiais ou informações, para propiciar as condições de trabalho adequadas, seria por demais importante aproveitar da máxima forma os sentimentos, a capacidade crítica e de análise dos mais próximos à percepção destas condições: os trabalhadores. Por que não estabelecer CIPAs ou similares em toda e qualquer empresa sem sua vinculação ao grau de risco e ao número de empregados?

GRADAÇÃO DAS MULTAS (em UFIR)								
Número de empregados	Segurança do trabalho				Medicina do trabalho			
	I ₁	I ₂	I ₃	I ₄	I ₁	I ₂	I ₃	I ₄

⁶ Fonte : Cadastro Industrial de Pernambuco - 1994/95.

1-10	630-729	1129-1393	1691-2091	2252-2792	378-428	676-839	1015-1254	1350-1680
11-25	730-830	1394-1664	2092-2495	2793-3334	429-498	840-1002	1255-1500	1681-1998
26-50	831-963	1665-1935	2496-2898	3335-3876	499-580	1003-1166	1501-1746	1999-2320
51-100	964-1104	1936-2200	2899-3302	3877-4418	581-662	1167-1324	1747-1986	2321-2648
101-250	1105-1241	2201-2471	3303-3718	4419-4948	663-744	1325-1482	1987-2225	2649-2976
251-500	1242-1374	2472-2748	3719-4121	4949-5490	745-826	1483-1646	2226-2471	2977-3297
501-1000	1375-1507	2749-3020	4122-4525	5491-6033	827-906	1647-1810	2472-2717	3298-3618
mais de 1.000	1508-1646	3021-3284	4526-4929	6034-6304	907-990	1181-1973	2718-2957	3619-3782

Conclusões e reflexões:

Análises preliminares dos dados coletados nos levam a crer que a falta de conhecimentos específicos devido às mais diversas formações profissionais dos empresários, a não sujeição destas empresas à disposição de inclusão de especialistas ou mesmo de profissionais atentos a tais questões no quadro funcional dessas empresas. As disposições legais de formação, organização e manutenção, incluídas as competências e atribuições, de CIPAs e SESMTs não contemplam as organizações alvo deste estudo, deixando-as, de certa forma, desamparadas quanto ao assunto em tela. A falta de assistência governamental e dos órgãos de classe também apresentam-se causas dessa desinformação.

O dimensionamento de tais organismos, condicionados ao grau de risco e ao número total de empregados no estabelecimento, só se faz obrigatório para empresas com grau de risco 2 (grau de risco da atividade confecção) que tenham número de empregados superior a 50. Cerca de 90 % das empresas de confecção de Pernambuco têm número de empregados inferior ou igual a 50, o que, de acordo com a legislação vigente, não as impõe essa necessidade e, dessa forma, as “liberta” do investimento em conhecimentos sobre o assunto.

Se inferência análoga for levada a todos os estabelecimentos de todas as atividades econômicas, cujo cruzamento de informações de grau de risco e de número de empregados não resultar em cobertura pela legislação, constataremos que há uma enormidade de empresas desprovidas de competência de conhecimentos sobre condições de trabalho e suas implicações sobre a competitividade e a sobrevivência destas. Pelo agrupamento deste conjunto, podemos crer que existe significativa possibilidade de perdas econômicas e sociais devido a este desconhecimento e desinformação.

A inexistência de temáticas relativas à segurança e higiene do trabalho e aos impactos ambientais resultantes das atividades econômicas nos programas educacionais da rede de ensino básico estadual, pode explicar parte dessa desinformação.

Do apresentado, podemos supor que há a necessidade premente da reformulação de políticas nacionais tanto no que tange à obrigatoriedade de conhecimentos sobre a temática, abrangendo a introdução destes no currículo escolar básico, quanto no estabelecimento de ações orientativas quando do registro legal junto aos órgãos competentes - Juntas Comerciais Estaduais, Sindicatos e Federações das Indústrias - e a elaboração de um programa nacional de conscientização junto à sociedade em geral, visto que a inadequação das condições ambientais e de trabalho contribuem para perdas na capacidade produtiva do trabalhador e, por conseguinte, resultam em maiores custos e assim levam a empresa a ser menos competitiva do que poderia ser, gerando um desperdício social que é dividido por todos.

Todavia, os dados apresentados refletem a “realidade” apenas para as empresas de constituição formal. Informações coletadas pelo SEBRAE/PE em pesquisa sobre o setor⁷ apresenta a existência de significativo quadro de empresas informais (tendo lugar na própria residência do “empresário” e com a ocupação de mão-de-obra em torno de um máximo de 10 operários por unidade produtiva).

A pesquisa de campo em desenvolvimento, aponta problemas de diversas ordens relativos à HST junto às empresas analisadas. Já que assuntos tratados pela HST assumem a conotação de condições do trabalho e que estes têm significativa influência sobre o resultado do trabalho humano e de seu potencial produtivo, podemos inferir que ter conhecimentos sobre o que trata a HST, em seu aspecto mais amplo, pode conduzir essas empresas a serem mais produtivas com a obtenção, inclusive, de melhorias nas condições de saúde do trabalhador. Este último fato, resultaria na redução de aposentadorias precoces e que oneram desnecessariamente o sistema previdenciário nacional.

Da forma como se apresenta na atual legislação brasileira, ainda que formalmente constituídas e assim existentes perante o Estado, as empresas que se enquadrem dentre as excluídas ficarão a “mercê” da desinformação.

Reforça essa proposta a ação apenas fiscalizadora e punitiva governamental, segundo a visão empresarial, através das Delegacias Regionais do Trabalho no correto cumprimento de suas atribuições. Contudo, devemos compreender que as sanções decorrentes da fiscalização também podem e devem ser entendidas como instrumento educativo. O que apresentamos como primordial é que a ação preventiva deva vir a ser a base de formação de novos valores e não a ação controladora seguida da ação corretiva.

Devemos também nos ater a uma preocupação suplementar assentada no surgimento espontâneo de novas unidades produtivas - satélites - que dão sustentação aos investimentos de grande porte realizados na região nordeste⁸, muitas das quais serão de micro e pequeno porte e tomarão parte na economia informal.

Uma síntese desses investimentos e suas repercussões, coloca a região como uma nova fronteira industrial :

- nos últimos dois anos 633 novas empresas se estabeleceram com investimentos realizados na ordem de 6,2 bilhões de reais, correspondentes à metade do PIB industrial nordestino;

- nesse período, foram criados 84.000 novos empregos. A taxa de desemprego regional caiu 1,5 % enquanto que no País esta taxa aumentou 1,5 %.

Há a necessidade de todo um programa planejado e orientado em dar suporte à correta implementação dessas empresas de porte inferior, como forma de propiciar a maximização da utilização de suas capacidades produtivas e assim proporcionar ganhos sociais gerais, não havendo desperdícios gerados por danos à saúde de seus trabalhadores e ao meio ambiente por não disporem de assistência especializada direta.

Diante do cenário econômico mundial que aponta para o crescente uso da automação, a necessidade premente de redução de custos e o incremento da produtividade propiciadores de uma crescente liberação de mão-de-obra, resta aos “liberados” tornarem-se empreendedores a abrirem os seus próprios negócios. Serão estes em sua esmagadora

⁷ Perfil das confecções do Estado de Pernambuco. Recife : SEBRAE/PE , DCA/UFPE, 1993.

⁸ “Algo de novo no sertão”. Revista Veja - edição de 21 de agosto de 1996.

maioria de micro e pequeno porte, como já observa em muitos países. Será que estamos preparados para informá-los e orientá-los satisfatoriamente?

Emprego e produção das pequenas e médias empresas (1989)		
País	Empregos (%)	PNB (%)
Alemanha	64	50
Reino Unido	65	32
Japão	80	60
Estados Unidos	50	40
Empresas e empregos por tamanho na Comunidade Européia (1988)		
Tamanho	Número de empresas (%)	Parcela da mão-de-obra (%)
Micro (1-9 funcionários)	92,1	28,9
Pequena e média (10-500)	7,8	41,3
Grandes (acima de 500)	0,1	28,9

Adaptado de: CLARKE, Thomas et al. Repensando a empresa. São Paulo: Pioneira, 1995. pp.195-212.

BIBLIOGRAFIA :

ALIER, Joan Martínez et al. Curso de economia ecológica. Rio de Janeiro: Instituto Latinoamericano de Ecologia Social, 1996.

BARBOSA FILHO, A. N. Análise do custo do desamparo e dos benefícios de um programa nacional de difusão de informações sobre condições de trabalho para o micro e pequeno empresário brasileiro. Plano de Tese de Doutorado. Recife: UFPE, 1996.

CLARKE, Thomas et al. Repensando a empresa. São Paulo: Pioneira, 1995.

COHEN, Ernesto et al. Avaliação de projetos sociais. Petrópolis: Vozes, 1994

MAIMON, Dália. Ensaio sobre economia do meio ambiente. Rio de Janeiro: APED, 1992.

MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS - Volume 16 - Medicina e Segurança do Trabalho. 34ª. São Paulo: Atlas, 1996.

MAY, Herman et al. Valorando a natureza - análise econômica para o desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

MISHAN, E. J. Elementos de análise de Custos-Benefícios. Rio de Janeiro : Zahar, 1975.

OLIVEIRA, Juarez. Consolidação das Leis do Trabalho - Texto do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º/5/1943, atualizado e acompanhado de notas à Legislação Correlata, de Legislação Trabalhista Especial, de Regimento Interno do TST (excerto), de Súmulas do STF, STJ, TFR (em matéria trabalhista) e do TST (Enunciados 1 a 334). 21ª. São Paulo: Saraiva, 1996.

Perfil das empresas de confecção do Estado de Pernambuco. Recife: SEBRAE/PE, DCA/UFPE, 1993.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Material institucional.

VIEIRA, Sebastião Ivone et al. Medicina básica do trabalho. 4V. V1,2. 2ª. Curitiba: Genesis, 1996.