



**INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL**

Av. Mauro Ramos, 1624 - Centro

Florianópolis/SC - Brasil - CEP:88020-302

Fone/Fax: (48) 3028-4400

E-mail: [observatorio@observatoriosocial.org.br](mailto:observatorio@observatoriosocial.org.br)

Site: [www.observatoriosocial.org.br](http://www.observatoriosocial.org.br)

**COMPORTAMENTO  
SOCIAL E TRABALHISTA**

RELATÓRIO GERAL

**BAYER S. A.**

MARÇO/2004



**INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL**

**COMPORTAMENTO SOCIAL E TRABALHISTA DA EMPRESA**

**BAYER S.A.**

**RELATÓRIO GERAL DE OBSERVAÇÃO**

**FLORIANÓPOLIS  
MARÇO/2004**

# INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL

## CONSELHO DIRETOR

Presidente: Kjeld A. Jakobsen (CUT)  
João Vaccari Neto (Secretaria de Relações Internacionais, CUT )  
Rosane da Silva (Secretaria de Políticas Sindicais, CUT)  
Artur Henrique dos Santos (Secretaria de Organização, CUT)  
José Celestino Lourenço (Secretaria Nacional de Formação, CUT)  
Maria Ednalva B. de Lima (Secretaria da Mulher Trabalhadora, CUT)  
Gilda Almeida de Souza (Secretaria de Políticas Sociais, CUT)  
Antonio Carlos Spis (Secretaria de Comunicação)  
Wagner Firmino Santana (Dieese)  
Mara Luzia Feltes (Dieese)  
Francisco Mazzeu (Unitrabalho)  
Silvia Araújo (Unitrabalho)  
Tullo Vigevani (Cedec)  
Maria Inês Barreto (Cedec)

## DIRETORIA EXECUTIVA

Kjeld A. Jakobsen: Presidente  
Artur Henrique dos Santos (SNO/CUT)  
Ari Aloraldo do Nascimento (CUT)  
Carlos Roberto Horta (UNITRABALHO)  
Clemente Ganz Lúcio (DIEESE)  
Clóvis Scherer (Coordenador Técnico)  
Maria Inês Barreto (CEDEC)  
Maria Ednalva B. de Lima (SNMT/CUT)  
Odilon Luís Faccio (Coordenador de Desenvolvimento Institucional)

## COORDENAÇÃO TÉCNICA

Arthur Borges Filho: Coordenador Administrativo  
Clóvis Scherer: Coordenador Técnico  
Maria José H. Coelho: Coordenadora de Comunicação  
Odilon Luís Faccio: Coordenador de Desenvolvimento Institucional  
Pieter Sijbrandij: Coordenador de Projetos  
Ronaldo Baltar: Coordenador do Sistema de Informação

## EQUIPE TÉCNICA - PESQUISA BAYER S.A.

Coordenação Geral: Clemente Ganz Lúcio e Odilon Luís Faccio  
Coordenação: Maria Lúcia Vilmar  
Pesquisadores: Felipe Saboya, Vera Lopes, Adriana Lopes, Mércia C. Silva e  
Cíntia Carneiro  
Estatístico: Marcelo Pitta  
Revisão e validação técnica: Clóvis Scherer  
Revisão ortográfica e gramatical: Jane Maria Viana Cardoso

Pesquisa realizada no período de março a novembro de 2003.

## APRESENTAÇÃO

A pesquisa sobre "O Desempenho Social e Trabalhista da Bayer S.A." faz parte do Projeto "Social and Labour Performance of German Companies in Brazil", patrocinado pela Fundação Hans Böckler, da Alemanha. Este projeto estuda e compara três empresas de capital alemão, instaladas no país, a saber, a Bayer, a Bosch e a ThyssenKrupp, sob o ângulo do seu comportamento frente aos chamados Direitos Fundamentais no Trabalho e ao meio-ambiente.

Este projeto contribui fornecendo subsídios ao Observatório Social Europa, que é uma cooperação entre a Central Única dos Trabalhadores, o Instituto Observatório Social, a central sindical alemã Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) e a central sindical holandesa Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). O projeto consiste em pesquisas e monitoramento do comportamento sócio-trabalhista das três empresas alemãs citadas anteriormente, bem como de três empresas holandesas - a Ahold, a Philips e a Unilever.

O Instituto Observatório Social (IOS) é uma iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil) em parceria com o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (Cedec), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e a Rede Interuniversitária de Estudos do Trabalho (Unitrabalho). Sua meta é gerar e organizar informações sobre o desempenho social e trabalhista de empresas, tomando como referência os princípios e direitos fundamentais do trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e os princípios relativos ao meio ambiente definidos na Declaração do Rio e Agenda 21. São abordados os seguintes temas: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, segurança e saúde no trabalho e meio ambiente.

Além das organizações diretamente envolvidas no Observatório Social

Europa, estas pesquisas estão sendo realizadas com a participação de entidades sindicais brasileiras e dos países de origem das referidas empresas. No caso da Bayer, participaram o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Belford Roxo (RJ), o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo (SP). A CNQ/CUT (Confederação Nacional dos Químicos / Central Única dos Trabalhadores) acompanhou desde o início este trabalho, como parte de sua estratégia de atuação nacional. Conta-se com o apoio do IGBCE (Sindicato da Mineração, Indústria Química e Energia) e do Conselho de Empresa da Bayer na Alemanha.

A realização da pesquisa contou com a colaboração da direção da Bayer S.A. ao longo de todo o processo, o que viabilizou em grande medida a aplicação da metodologia prevista para o estudo.

A participação de organizações sindicais brasileiras e alemãs e das empresas na pesquisa e no Projeto como um todo, é entendida como um sinal de que todas as partes estão dispostas a um debate aberto e comprometido com a melhoria das condições de trabalho no Brasil. A elaboração deste relatório, portanto, é mais um passo num processo em curso, cuja perspectiva de continuidade conta, agora, com uma base de informações ampla sobre a dimensão social e trabalhista da Bayer S.A.

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	iii
LISTA DE ABREVIATURAS.....	vii
LISTA DE TABELAS.....	ix
LISTA DE QUADROS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. REFERÊNCIAS E INDICADORES.....</b>	<b>3</b>
2.1. LIBERDADE SINDICAL.....	3
2.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	4
2.3. TRABALHO FORÇADO.....	5
2.4. TRABALHO INFANTIL.....	6
2.5. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA.....	8
2.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	9
2.7. MEIO AMBIENTE.....	10
2.8. RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	11
2.9. CONVENÇÕES, CENTRALIDADES E A SITUAÇÃO NO BRASIL.....	12
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>13</b>
3.1. ETAPAS DA PESQUISA.....	13
3.2. DESCRIÇÃO DO PLANO AMOSTRAL.....	15
3.3. FONTES DOCUMENTAIS.....	17
<b>4. PERFIL GERAL DO GRUPO BAYER.....</b>	<b>19</b>
<b>5. A BAYER S.A.....</b>	<b>35</b>
5.1. PERFIL GERAL DA EMPRESA.....	35
5.1.1. HISTÓRICO.....	36
5.1.2. IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO.....	37
5.1.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	44
5.1.4. INDICADORES ECONÔMICOS E OPERACIONAIS.....	46
5.1.5. PRINCIPAIS PRODUTOS E SERVIÇOS.....	47
5.1.6. FORNECEDORES.....	49
5.1.7. TERCEIRIZADOS.....	52
5.2. PERFIL DOS TRABALHADORES.....	54
5.2.1. SEXO.....	54
5.2.2. COR/RAÇA.....	55
5.2.3. IDADE.....	56
5.2.4. ESCOLARIDADE.....	57
5.2.5. TEMPO NO EMPREGO.....	58
5.2.6. SALÁRIOS.....	59
5.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	60
5.3.1. INSTALAÇÕES.....	60
5.3.2. AMBIENTE DE TRABALHO.....	62
5.3.3. JORNADA DE TRABALHO.....	63
5.3.4. CARGOS E SALÁRIOS – CARACTERIZAÇÃO GERAL.....	67
5.3.5. BENEFÍCIOS.....	77
5.3.6. FORMAÇÃO E TREINAMENTO.....	79
<b>6. DIREITOS TRABALHISTAS E AMBIENTAIS: RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>83</b>
6.1. LIBERDADE SINDICAL.....	83
6.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	96
6.3. TRABALHO FORÇADO.....	104

6.4. TRABALHO INFANTIL .....	105
6.5. DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO OU RAÇA .....	106
6.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	113
6.7. MEIO AMBIENTE .....	127
6.8. RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	134
<b>7. CONCLUSÕES.....</b>	<b>139</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>147</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS

ABIQUIM	- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA QUÍMICA
ABENDE	- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSAIOS NÃO-DESTRUTIVOS
ABRINQ	- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS FABRICANTES DE BRINQUEDOS
ACC	- AMERICAN CHEMISTRY COUNCIL
ACT	- ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
BSS	- BAYER SHARED SERVICES
BCH	- BAYER CHEMICALS
BHC	- BAYER HEALTHCARE
BPO	- BAYER POLYMERS
CAT	- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO
CCT	- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
CEDAE	- COMPANHIA ESTADUAL DE ÁGUA E ESGOTO
CEDEC	- CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA
CETESB	- COMPANHIA DE TECNOLOGIA E SANEAMENTO AMBIENTAL
CF	- COMISSÃO DE FÁBRICA
CIPA	- COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
CLT	- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
CNPBZ	- COMISSÃO NACIONAL PERMANENTE DO BENZENO
CNQ	- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS QUÍMICOS
CO	- MONÓXIDO DE CARBONO
CPS	- CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS
CSN	- COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL
CUT	- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
DGB	- CONFEDERAÇÃO DOS SINDICATOS ALEMÃES
DIEESE	- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS
EPI	- EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
FEEMA	- FUNDAÇÃO ESTADUAL DE ENGENHARIA DO MEIO-AMBIENTE DO RIO DE JANEIRO
FIESP	- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO
FNV	- FEDERAÇÃO DE SINDICATOS HOLANDESES
GMP	- GOOD MANUFACTURING PRACTICES
GTB	- GRUPO DE TRABALHADORES PARA O BENZENO
HSEQ	- HEALTH SAFETY ENVIRONMENT QUALITY
IAS	- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS
IBQN	- INSTITUTO BRASILEIRO DE QUALIDADE NUCLEAR
ICMS	- IMPOSTO SOBRE CIRCULAÇÃO DE MERCADORIAS E SERVIÇOS
INPC	- ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR
INSS	- INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
MDA	- DIAMINODIFENILMETANO
MDI	- DIFENILMETILDISOCIANATO
MTB	- MINISTÉRIO DO TRABALHO
NR	- NORMA REGULAMENTADORA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
OCDE	- ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO
OIT	- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
OMS	- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

ONU	- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
P&D	- PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
PCMSO	- PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL
PLR	- PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS
POP	- POLUENTE ORGÂNICO PERSISTENTE
PPAT	- PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO
PPEOB	- PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO
PPRA	- PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS
PU-M	- POLIURETANOS MULTIPROPÓSITOS
REDUC	- REFINARIA DE DUQUE DE CAXIAS
RSC	- RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA
RSE	- RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
RH	- RECURSOS HUMANOS
SENAI	- SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL
SINDIQUÍMICA	- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS
SIPAT	- SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO
SST	- SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO
UNITRABALHO	- REDE INTERUNIVERSITÁRIA DE ESTUDOS DO TRABALHO

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – PLANO AMOSTRAL DA PESQUISA BAYER – JUN/2003 .....	16
TABELA 2 –EMPREGADOS DESLIGADOS DA BAYER, NAS UNIDADES BR E SP, ENTRE JAN/1998 E ABR/2003, EM RELAÇÃO AO TEMPO DE EMPREGO NA ÉPOCA DO DESLIGAMENTO.....	43
TABELA 3 – EMPREGADOS POR GÊNERO E UNIDADE DE TRABALHO – JUN/2003 .....	55
TABELA 4 – EMPREGADOS POR COR E ESTRATO (%) – JUN/2003 .....	56
TABELA 5 – EMPREGADOS SEGUNDO A FAIXA DE IDADE E O SEXO – JUN/2003 .....	56
TABELA 6–EMPREGADOS DE CADA UNIDADE POR GRAU DE INSTRUÇÃO E SEXO – JUN/2003.....	57
TABELA 7 – CURSO TÉCNICO DOS EMPREGADOS POR ESTRATO – JUN/2003.....	58
TABELA 8 – EMPREGADOS POR TEMPO DE EMPREGO E GÊNERO – JUN/2003.....	59
TABELA 9 – EMPREGADOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO – JUN/2003 .....	59
TABELA 10 – EMPREGADOS POR FAIXA SALARIAL E UNIDADE – JUN/2003 .....	60
TABELA 11 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS DA UNIDADE BR SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO – JUN/2003 (EM %).....	63
TABELA 12 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS DA UNIDADE SP SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO – JUN/2003 (EM %).....	63
TABELA 13 – EMPREGADOS POR TURNO DE TRABALHO E POR ESTRATO – JUN/2003 (EM %).....	65
TABELA 14 – EMPREGADOS POR ESTRATO E FAIXA DE HORAS EXTRAS TRABALHADAS NO MÊS – JUN/2003 (EM %).....	66
TABELA 15 – EMPREGADOS DA UNIDADE DE BELFORD ROXO SEGUNDO O CARGO E O SEXO – JUN/2003 .....	69
TABELA 16 – EMPREGADOS DA UNIDADE DE SÃO PAULO SEGUNDO O CARGO E O SEXO – JUN/2003.....	70
TABELA 17 – RELAÇÃO DE CARGOS QUE APRESENTAM DIFERENTES FAIXAS SALARIAIS – JUN/2003 .....	72
TABELA 18 – EMPREGADOS POR ESTRATO E ASSOCIAÇÃO A SINDICATOS – JUN/2003 (EM %).....	86
TABELA 19 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS A RESPEITO DOS MOTIVOS PARA NÃO PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLÉIAS OU REUNIÕES DO SINDICATO – JUN/2003.....	88
TABELA 20 – MEIOS DE INFORMAÇÃO DOS EMPREGADOS SOBRE ATIVIDADES SINDICAIS – JUN/2003 (EM %) .....	90
TABELA 21 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS A RESPEITO DA PRINCIPAL FUNÇÃO DO SINDICATO – JUN/2003 .....	92
TABELA 22 – EMPREGADOS QUE JÁ SE SENTIRAM DISCRIMINADOS POR GÊNERO OU RAÇA – JUN/2003 (EM %).....	107
TABELA 23 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE OS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO UTILIZADOS PELA GERÊNCIA – JUN/2003 (EM %).....	110
TABELA 24 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA POR FAIXA SALARIAL, SEGUNDO O SEXO E A COR/RAÇA – 2000 (EM %).....	112
TABELA 25 – DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS POR FAIXA SALARIAL, SEGUNDO O SEXO E A COR/RAÇA – JUN/2003 (EM %).....	113
TABELA 26 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE A ATUAÇÃO DA CIPA – JUN/2003 (EM %).....	118
TABELA 27 – PROBLEMAS DE SAÚDE ADQUIRIDOS PELOS EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE TRABALHO NA BAYER – JUN/2003 (EM %).....	120

TABELA 28 – INCIDÊNCIA DE DOENÇAS NOS EMPREGADOS, EM GRUPOS POR SEXO E COR/RAÇA – JUN/2003 (EM %)	121
TABELA 29 – TIPOS DE ACIDENTES COM OS EMPREGADOS, EM GRUPOS POR SEXO E COR/RAÇA – JUN/2003 (EM %)	127
TABELA 30 – TIPOS DE IMPACTOS AMBIENTAIS QUE, SEGUNDO OS FUNCIONÁRIOS DE BELFORD ROXO, A BAYER PODERIA ESTAR CAUSANDO, POR ESTRATO – JUN/2003 (EM %)	133
TABELA 31 – TIPOS DE IMPACTOS AMBIENTAIS QUE, SEGUNDO OS FUNCIONÁRIOS DE SÃO PAULO, A BAYER PODERIA ESTAR CAUSANDO, POR ESTRATO – JUN/2003 (EM %)	134

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – CONVENÇÕES DA OIT – TEMAS E CENTRALIDADE	12
QUADRO 2 – ÁREAS DE NEGÓCIO DO GRUPO BAYER – 2002	21
QUADRO 3 – NÚMERO DE EMPREGADOS DO GRUPO NO MUNDO, POR REGIÃO – OUT/2003	24
QUADRO 4 – PRODUÇÃO E NÚMERO DE EMPREGADOS NAS UNIDADES DA BAYER S.A. – ABRIL/2003	35
QUADRO 5 – UNIDADES DE PRODUÇÃO DO COMPLEXO INDUSTRIAL DE BR DESATIVADAS ENTRE 1993 E 2002	38
QUADRO 6 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS – JAN/1998 A ABR/2003	39
QUADRO 7 – RELAÇÃO DAS ATIVIDADES TERCEIRIZADAS E NÚMERO DE EMPRESAS E EMPREGADOS, NOS COMPLEXOS INDUSTRIAIS DE BELFORD ROXO E SÃO PAULO – 2003	62
QUADRO 8 – RELAÇÃO DE DIFERENTES SALÁRIOS PARA MESMOS CARGOS NA UNIDADE BR – JUN/2003	74
QUADRO 9 – UNIDADES PRODUTIVAS / SINDICATOS – SET/2003	83

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO GRUPO BAYER NO MUNDO – 2003	20
FIGURA 2 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA BAYER S/A NO BRASIL – 2003	45

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS 1 E 2 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS, ADMITIDOS E DESLIGADOS DA UNIDADE DE BR ENTRE JAN/1998 E ABR/2003 .....	41
GRÁFICOS 3 E 4 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS, ADMITIDOS E DESLIGADOS DA UNIDADE DE SP ENTRE JAN/1998 E ABR/2003 .....	42
GRÁFICO 5 – FORMA DE REPOSIÇÃO DAS HORAS EXTRAS TRABALHADAS NO MÊS PELOS EMPREGADOS DE BELFORD ROXO – JUN/2003 .....	66
GRÁFICO 6 – FORMA DE REPOSIÇÃO DAS HORAS EXTRAS TRABALHADAS NO MÊS PELOS EMPREGADOS DE SÃO PAULO – JUN/2003 .....	67
GRÁFICO 7 – EMPREGADOS QUE DIZEM QUE A EMPRESA POSSUI UM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS OU DE CARREIRA – JUN/2003 .....	71
GRÁFICO 8 – EMPREGADOS QUE CONHECEM O CONTEÚDO DO PLANO, DENTRE OS QUE DISSERAM QUE A EMPRESA POSSUI UM – JUN/2003 .....	71
GRÁFICO 9 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE A EXISTÊNCIA DE UM PLANO INSTITUCIONAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS – JUN/2003 .....	76
GRÁFICO 10 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SE SÃO AVALIADOS NO DESEMPENHO DA ATIVIDADE – JUN/2003 .....	77
GRÁFICO 11 – HORAS DE TREINAMENTO EM SEGURANÇA DO TRABALHO, POR EMPREGADO EM CADA UNIDADE E NA BAYER S.A. – 1999 A 2002 .....	80
GRÁFICO 12 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS QUE FIZERAM CURSOS DE CAPACITAÇÃO/ APERFEIÇOAMENTO, QUANTO A SUA AVALIAÇÃO – JUN/2003 .....	80
GRÁFICO 13 – FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS DA UNIDADE BR NAS ASSEMBLÉIAS OU REUNIÕES DO SINDICATO – JUN/2003 .....	87
GRÁFICO 14 – FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS DA UNIDADE SP NAS ASSEMBLÉIAS OU REUNIÕES DO SINDICATO – JUN/2003 .....	87
GRÁFICO 15 – NÚMERO DE ACIDENTES COM OS EMPREGADOS DE CADA UNIDADE E COM OS PRESTADORES DE SERVIÇO EM 1 MILHÃO DE HORAS TRABALHADAS (TAXA DE FREQUÊNCIA), POR ANO – ABR/2003 .....	125
GRÁFICO 16 – NÚMERO DE DIAS PERDIDOS EM CADA UNIDADE EM UM MILHÃO DE HORAS TRABALHADAS (TAXA DE GRAVIDADE), POR ANO – ABR/2003 .....	125
GRÁFICO 17 – EMPREGADOS QUE CONHECEM A POLÍTICA, PLANOS E DESEMPENHO AMBIENTAIS DA BAYER – JUN/2003 .....	130
GRÁFICO 18 – EMPREGADOS QUE DISSERAM SABER QUAIS SÃO AS METAS AMBIENTAIS DA BAYER – JUN/2003 .....	130
GRÁFICO 19 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS QUANTO A POSSIBILIDADE DAS ATIVIDADES DA BAYER CAUSAREM IMPACTOS AMBIENTAIS – JUN/2003 .....	132



## 1. INTRODUÇÃO

Este Relatório de Observação apresenta os resultados da pesquisa realizada pelo Instituto Observatório Social, entre março e novembro de 2003, sobre o desempenho social e trabalhista da BAYER S.A., uma das empresas do grupo Bayer no Brasil. Um estudo mais aprofundado foi realizado em duas unidades industriais da empresa: uma localizada no município de Belford Roxo, no estado do Rio de Janeiro, e outra localizada no bairro de Socorro, no estado de São Paulo.

O objetivo geral da pesquisa é avaliar as práticas da BAYER S.A. no tocante aos direitos e princípios fundamentais no trabalho, conforme definidos pela OIT nas suas convenções sobre a liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação de gênero e raça, trabalho infantil, trabalho forçado, além das questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho e meio ambiente.

São objetivos específicos da pesquisa:

- fazer uma caracterização geral do perfil das empresas e de seus empregados;
- caracterizar as relações de trabalho nas empresas;
- sistematizar informações sobre as unidades pesquisadas no que se refere aos temas de estudo;
- colher opiniões dos atores sociais relevantes (direção da empresa, direção sindical e trabalhadores) sobre os temas tratados;
- permitir uma comparação entre as empresas pesquisadas no âmbito do Projeto Observatório Social Europa.

Este Relatório Geral de Observação está estruturado em quatro partes. Uma primeira parte apresenta os indicadores de avaliação e os procedimentos metodológicos da pesquisa. Uma segunda parte, apresenta informações gerais sobre o Grupo Bayer (reestruturação, políticas, estratégias mundiais etc), o perfil da Bayer S.A. e dos trabalhadores. Uma terceira parte descreve os resultados da pesquisa no tocante aos direitos trabalhistas e ambientais e, finalmente, uma última parte onde são apresentadas as principais conclusões da pesquisa.

## 2. REFERÊNCIAS E INDICADORES

O Observatório Social adota como referência um quadro teórico-metodológico que articula o conteúdo das convenções da OIT, as centralidades de observação em cada uma delas e os indicadores que permitem realizar a análise sobre o desempenho de empresas em relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, saúde e segurança e meio ambiente.

### 2.1. LIBERDADE SINDICAL

O princípio da liberdade de organização sindical dos trabalhadores, preconizada pela OIT, pode ser sintetizado pela capacidade dos trabalhadores de se organizarem desde o próprio local de trabalho até a central sindical nacional, sem que esta organização sofra cerceamento pelo Estado ou pelos empresários. Com base nos textos das Convenções nº 87 e nº 135 da OIT, o Observatório Social escolheu alguns indicadores para a avaliação das empresas neste aspecto: a liberdade do trabalhador para se sindicalizar; a existência de organização dos trabalhadores no local de trabalho; a livre atuação de representantes sindicais no espaço da empresa, tendo acesso aos locais de trabalho e condições de estabelecer comunicação com os trabalhadores; o respeito ao direito de greve; a liberdade das entidades sindicais de elaborarem seus próprios estatutos; o reconhecimento das decisões das organizações sindicais aprovadas em assembleias; e a liberdade de recolhimento e repasse das contribuições financeiras em favor do sindicato.

Há que se esclarecer inicialmente que o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT. Apesar de garantir o direito à sindicalização livre de interferência do Estado, a Constituição brasileira estabelece ao mesmo tempo o chamado sistema de “unicidade sindical”. Esse sistema admite a existência de apenas um único sindicato

por categoria profissional, o qual detém o poder de representação legal dos trabalhadores, mesmo dos que não forem sindicalizados. Portanto, proíbe a existência de mais de um sindicato para a mesma base. A base territorial mínima corresponde ao município, embora existam sindicatos de base intermunicipal, estadual e até nacional.

A unicidade sindical não evita que, numa determinada empresa, atuem vários sindicatos, pois estes se dividem por diferentes categorias profissionais. Numa empresa do setor metalúrgico, por exemplo, as secretárias podem ter um sindicato próprio, o mesmo acontece com o pessoal da vigilância e assim por diante. Com a terceirização surge outra divisão, na medida em que os terceirizados deixam de fazer parte da base do sindicato majoritário, normalmente o mais atuante e presente na empresa.

## 2.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 98 da OIT determina que haja proteção dos trabalhadores contra atos atentatórios à liberdade sindical e preconiza o fomento e a promoção da negociação coletiva de trabalho. Os princípios dessa convenção não podem ser isolados da efetiva liberdade sindical, que garante aos trabalhadores e suas organizações condições para o desenvolvimento do conjunto da ação sindical. Tendo examinado anteriormente o tema da liberdade sindical, nesta seção destaca-se que a OIT assegura o direito à negociação coletiva efetiva e, conseqüentemente, as condições para tanto, especialmente o acesso a informações.

No Brasil, que ratificou a Convenção nº 98, a lei trabalhista é o principal instrumento de regulação das relações e condições de trabalho. A negociação coletiva é uma prática relativamente recente e bastante limitada, complementando o que a lei estabelece através das convenções coletivas de trabalho (CCTs, que

regulam a relação entre sindicato de trabalhadores x sindicatos de empregadores) ou dos acordos coletivos de trabalho (ACTs, que regulam a relação entre sindicatos de trabalhadores x uma empresa). Com vigência máxima de dois anos, esses instrumentos contêm, principalmente, o reajuste anual, o piso salarial, benefícios não salariais e alguns direitos sindicais. A perda de validade das convenções e acordos, ao final do período de vigência, coloca os trabalhadores em desvantagem diante da extinção automática dos direitos, sendo pressionados a aceitarem as propostas patronais na negociação. A alternativa de solicitar a intervenção da Justiça do Trabalho existe, mas ela pode demorar anos para resultar numa decisão final (o chamado dissídio coletivo).

A negociação não é totalmente livre do Estado, pois se ela chega a um impasse ou não é concluída, uma das partes, mesmo sem o consentimento da outra, pode levar as reivindicações dos trabalhadores para a decisão da Justiça do Trabalho. Por exemplo, em caso de greve, a empresa ou mesmo o Estado poderá solicitar a intervenção da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o conflito, analisando se a greve é abusiva, bem como instituir ou não as reivindicações solicitadas. Muitas empresas e organizações empresariais nem aceitam negociar, remetendo as questões diretamente para a Justiça, quando assim lhes interessa.

Os indicadores que o Observatório Social definiu para a avaliação da empresa, neste aspecto, incluem: negociações diretas entre empresa e sindicato; condições necessárias, por parte dos representantes dos trabalhadores, para negociações efetivas; possíveis ameaças da empresa em transferir suas atividades para outros países com a finalidade de influenciar nas negociações; acesso às informações necessárias para que sejam estabelecidas negociações efetivas, inclusive com dados sobre as unidades e o conjunto da empresa.

### 2.3. TRABALHO FORÇADO

A OIT incluiu na Declaração dos Direitos Fundamentais no Trabalho duas convenções internacionais que tratam do trabalho forçado: a de nº 29, Sobre o Trabalho Forçado, de 1930, e a de nº 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957. Ambas foram ratificadas pelo Brasil, respectivamente em 1954 e em 1965.

A Convenção nº 29 proíbe o trabalho forçado ou obrigatório, embora permita o trabalho não voluntário em certas circunstâncias muito específicas. Em nenhuma hipótese pode ser prestado em benefício ou sob controle de empresas ou pessoas jurídicas de caráter privado. E a Convenção 105 obriga o país a “suprimir e não fazer uso de nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório”, expressamente condenando seu uso no fomento econômico e como medida disciplinar ou punitiva.

Os indicadores da conduta da empresa sobre esse tema são: emprego de mão-de-obra por meio de coerção, castigo, como medida disciplinar, por dívida, diretamente nas suas instalações; o emprego de mão-de-obra por meio de coerção, castigo, como medida disciplinar, por dívida, pelos seus fornecedores e/ou subcontratados; benefício auferido em função de trabalho forçado de qualquer natureza.

### 2.4. TRABALHO INFANTIL

A Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima para a Admissão de Emprego estabelece que o país deve buscar a efetiva abolição do trabalho infantil e fixar uma idade mínima de admissão no emprego. Essa idade mínima prevista na convenção não se aplica ao trabalho feito no contexto educacional ou profissionalizante. No caso de treinamento em empresas, a convenção estipula a idade mínima de 14 anos e exige a interferência das autoridades competentes.

A idade mínima para o emprego ou para o trabalho, considerado prejudicial à saúde, à segurança e à moral do jovem, foi fixada em 18 anos pela Convenção nº 138. Jovens de 16 anos podem exercer esses tipos de trabalho, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral, bem como tenham instrução ou formação adequada.

O Brasil ratificou a Convenção nº 138 e a Convenção nº 182 sobre a Proibição e Ação Imediata para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999. A idade mínima para o trabalho foi fixada em 16 anos e o trabalho considerado perigoso, penoso ou insalubre foi proibido aos jovens com idade inferior a 18 anos. Quanto ao trabalho realizado dentro de programas educativos e de formação profissional, pode ser realizado a partir de 14 anos, mas sempre submetido a critérios pedagógicos com supervisão das autoridades competentes.

As referências nacionais e internacionais que traduzem a questão da infância e adolescência em normas desejáveis de conduta empresarial incorporam vários pontos que vão além do respeito às idades mínimas, propondo a atuação da empresa junto aos públicos interno e externo. Considerando as convenções da OIT e esse desenvolvimento do tema, o Observatório Social adota os seguintes indicadores: cumprimento da legislação nacional sobre idade mínima (não contratação de adolescentes menores de 16 anos; não emprego de adolescentes com menos de 18 anos em atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas); oferecimento de oportunidades de aprendizagem a adolescentes com mais de 14 e menos de 18 anos (com entidade credenciada e na proporção de 5-15% dos cargos que requeiram profissionalização); conscientização do público interno (funcionários e parceiros comerciais); e atuação junto à comunidade em benefício da criança e do adolescente.

## 2.5. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Duas convenções da OIT são centrais para a definição dos direitos à igualdade e não discriminação de qualquer natureza: a Convenção nº 100, sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951; e a Convenção nº 111, sobre a Discriminação (emprego e profissão), de 1958. A Convenção nº 100 dispõe sobre a *“igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”*.

A Convenção nº 111 quer superar todas as causas que impedem a realização do princípio da igualdade e a não discriminação no emprego e profissão, com relação a: acesso à formação profissional, acesso e permanência no emprego, acesso às diferentes funções e ocupações, condições dignas de trabalho e remuneração justa e equitativa.

Na Convenção nº 111, a discriminação em relação ao emprego e trabalho é definida como: *“Toda a distinção, exclusão ou preferência fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”*. A Convenção ressalva que *“as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”*.

A Constituição do Brasil proíbe qualquer discriminação com base no sexo, raça ou cor, idade, credo religioso ou idéias políticas. A legislação penaliza as práticas discriminatórias. O país ratificou as duas convenções principais da OIT que tratam desse assunto e incorporou à legislação proibições relativas ao pagamento de salários diferenciados e outras condições de trabalho.

O Observatório Social focaliza os temas da discriminação de gênero e raça, por entender serem os mais problemáticos na realidade brasileira, e considerando que o tema da discriminação contra a atividade sindical é contemplado no exame da liberdade sindical e da negociação coletiva.

Os indicadores escolhidos para avaliar a empresa quanto ao tema da discriminação de gênero e raça são: a existência de desigualdade salarial entre mulheres e homens em trabalhos de igual valor, a existência de desigualdade entre quaisquer pessoas que trabalhem em condições iguais e exerçam iguais funções, os critérios adotados para a ocupação de cargos de chefia, o acesso às oportunidades de aperfeiçoamento profissional, os critérios adotados para a contratação e promoção, a existência de serviços sociais (tais como creche), a existência de programas ou políticas que promovam a igualdade, a existência ou não de cláusulas antidiscriminatórias nos acordos ou convenções coletivas de trabalho.

## 2.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Várias convenções da OIT tratam da saúde e segurança no trabalho, dentre as quais se destacam as de nº 148, sobre o Meio Ambiente de Trabalho, a nº 155, sobre a Saúde e Segurança Ocupacional, a nº 161, sobre Serviços de Saúde no Trabalho, a nº 170, sobre os Produtos Químicos, e a nº 174, sobre a Prevenção de Grandes Acidentes Industriais.

Um ponto comum a todas essas convenções é a previsão de processos de consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes nas decisões e práticas que visam a melhorias no ambiente de trabalho, aos serviços de saúde, à prevenção de acidentes e ao gerenciamento de riscos. Partindo dessa característica, o Observatório Social escolheu indicadores que evidenciem: mecanismos de participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas de

controle das condições ambientais no trabalho; acesso a informações objetivas sobre o ambiente de trabalho e os riscos à saúde e segurança; e existência de medidas de prevenção e de proteção dos trabalhadores em relação à saúde e segurança no trabalho.

## 2.7. MEIO AMBIENTE

Dentre os vários documentos internacionais e nacionais que tratam do tema do meio ambiente, o Observatório Social adotou a Declaração do Rio e a Agenda 21 como principais referências para a construção de indicadores da conduta das empresas. Na Declaração do Rio interessam, particularmente, os princípios que tratam do direito ao acesso à informação ambiental e da necessidade de participação de toda a sociedade no tratamento das questões ambientais.

Dentre as propostas de ação da Agenda 21, destacam-se: a necessidade de implantação de sistemas de gestão ambiental; e o direito dos trabalhadores à informação, para que possam participar efetivamente nos processos de tomada de decisão e da implementação de programas de informação para a comunidade. A Agenda 21 dedica um capítulo especial sobre a necessidade de fortalecer o papel dos trabalhadores e dos seus sindicatos em apoio ao desenvolvimento sustentável, por meio da promoção do direito de cada trabalhador à liberdade de associação e da garantia do direito de se organizar, tal como estabelecido pelas convenções da OIT.

Nas Diretrizes sobre Empresas Multinacionais, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), ressalta-se a recomendação para que as empresas: informem sobre os seus sistemas de gestão de riscos; incorporem a necessidade de proteger o meio ambiente, a saúde e a segurança pública; respeitem a legislação, a regulamentação e as práticas administrativas nos países onde elas operam; considerem os acordos internacionais, os princípios, os

objetivos e as normas existentes.

Na temática ambiental, também são referências importantes, as Diretrizes sobre Empresas Multinacionais, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e o Acordo Global (*Global Compact*), das Nações Unidas.

Nas diretrizes da OCDE ressalta-se a recomendação para que as empresas: informem sobre os seus sistemas de gestão de riscos; incorporem a necessidade de proteger o meio ambiente, a saúde e a segurança pública; respeitem a legislação, a regulamentação e as práticas administrativas nos países onde elas operam; considerem os acordos internacionais, os princípios, os objetivos e as normas existentes.

Com base nos documentos acima, foram criadas três categorias de indicadores: o compromisso da empresa em relação ao meio ambiente; a participação dos trabalhadores e da comunidade na gestão ambiental da empresa; e a disseminação da informação ambiental.

## 2.8. RESPONSABILIDADE SOCIAL

O tema da responsabilidade social será analisado sob três aspectos: o da existência de compromissos públicos que formalizem a posição da empresa perante os direitos fundamentais no trabalho, incluindo códigos de conduta ou balanço social; o das ações perante a cadeia produtiva; e o das ações filantrópicas e comunitárias.

## 2.9.CONVENÇÕES, CENTRALIDADES E A SITUAÇÃO NO BRASIL

No quadro a seguir sintetizamos as convenções da OIT, as centralidades e a situação no Brasil com relação à ratificação dessas convenções:

QUADRO 1 – CONVENÇÕES DA OIT – TEMAS E CENTRALIDADE

CONVENÇÕES	CENTRALIDADE	SITUAÇÃO NO BRASIL
Liberdade Sindical 87 e 135	Liberdade de organização dos trabalhadores, sem interferência dos empregadores e do Estado.	A C87 não está ratificada e a C135 foi ratificada em 18/05/1990.
Negociação Coletiva 98 e 151	Direito de todos os trabalhadores à negociação coletiva sem interferência.	A C98 foi ratificada em 18/11/1952, e a C151, que trata de trabalhadores no serviço público, não está ratificada.
Trabalho Forçado 29 e 105	Abolição do trabalho exercido por meio de coação ou castigo.	A C29 foi ratificada em 25/04/1957 e a C105, em 18/06/1965.
Trabalho Infantil 138 e 182	Efetiva erradicação do trabalho infantil.	C138 ( <i>Idade mínima</i> ) ratificada em jun/2001 e C182 ( <i>Piores formas</i> ) ratificada em 02/02/2000.
Discriminação de Gênero e Raça 100 e 111	Não discriminação por motivos de sexo, origem racial, religião, opinião política e ascendência.	C100 ratificada em 25/04/1957 e C111, em 26/11/1965.
Saúde e Segurança no Trabalho 148, 155, 170 e 174	Adequação do meio ambiente interno à segurança e saúde no trabalho.	C148 (meio ambiente interno) ratificada em 14/01/82; C155 (segurança e saúde) em 18/05/92; C170 (produtos químicos) em 23/12/96; C174 (acidentes industriais maiores) não ratificada.

Fonte: Observatório Social, 2002.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1. ETAPAS DA PESQUISA

A construção do percurso metodológico desta pesquisa foi delineada em três momentos distintos, porém complementares, de acordo com o detalhamento a seguir:

Primeiro momento – Negociações com os sindicatos, comissões de fábrica e a empresa:

- apresentação do projeto de pesquisa e negociação com as partes interessadas – empresa e sindicatos dos químicos – para a formalização dos termos de compromisso sobre o trabalho a ser desenvolvido;
- constituição do grupo sindical de apoio à pesquisa; e
- elaboração do material da pesquisa.

Segundo momento – Realização do trabalho de campo:

- aplicação dos questionários junto aos trabalhadores, com base em amostras estatisticamente representativas do universo dos funcionários das duas unidades pesquisadas. O plano amostral encontra-se detalhado mais adiante;
- entrevistas, em profundidade, com chefes, diretores e gerentes da empresa. Na unidade de Belford Roxo (BR), foram entrevistados três representantes da Área de Recursos Humanos, o chefe da Segurança do Trabalho, o chefe de Saúde Ocupacional, o chefe corporativo das áreas de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade – HSEQ (Health Safety Environment Quality), o gerente de Manutenção, o gerente da fábrica MDI (Difenilmetildisocianato

– produto final) e o Diretor Geral da Fábrica. Na unidade de SP, foram entrevistados o gerente de comunicação social, o gerente de compras de material técnico e serviços, o gerente geral de Marketing PH e três gerentes de recursos humanos. As entrevistas foram guiadas por um roteiro de questões abertas, tratando de todos os temas de interesse da pesquisa (Anexo 1);

- entrevistas, em profundidade, com os membros representantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), em Belford Roxo. Foram entrevistados o atual presidente, indicado pela diretoria, e o vice-presidente, recentemente eleito pelos empregados. As entrevistas foram guiadas por um roteiro de questões abertas, tratando de todos os temas de interesse da pesquisa (Anexo 2);
- entrevistas, em profundidade, com dois dirigentes do Sindiquímica de Belford Roxo, um dirigente do Sindiquímica de SP, um representante da Comissão de Fábrica de BR e uma representante da CF de SP, todos empregados das respectivas unidades fabris. Essas entrevistas também foram guiadas por roteiro de questões abertas (Anexo 3);
- pesquisa documental junto à empresa e aos sindicatos dos químicos;
- visita de dirigentes sindicais às unidades fabris da Bayer na Alemanha.

Terceiro momento - Descrição e análise dos dados:

- descrição e análise dos dados e informações coletadas;
- elaboração do Relatório Preliminar;
- submissão do Relatório Preliminar à apreciação de consultores, sindicatos, comissões de fábrica e empresa;

- avaliação das sugestões recebidas e elaboração do relatório final.

### 3.2. DESCRIÇÃO DO PLANO AMOSTRAL

O plano amostral foi concebido de forma a permitir que os seguintes objetivos da pesquisa fossem alcançados (ver Anexo 4):

- verificar se existem diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito às condições de trabalho e emprego;
- verificar se existe discriminação, nas suas diversas formas, dentro da empresa; e
- verificar as condições em que o trabalho é realizado dentro da empresa.

Em todas as pesquisas por amostragem é necessária a existência de um cadastro que propicie a seleção de informantes. No caso da Bayer, as informações foram fornecidas juntamente com a listagem de funcionários das duas unidades que foram pesquisadas (sexo, unidade, faixa salarial, idade). Estas informações foram tabuladas e analisadas para que se construísse o plano amostral.

Foram obtidas informações de campo pelos pesquisadores que identificaram a planta industrial de São Paulo como sendo responsável pela maior parte das atividades administrativas, contábeis, de recursos humanos e de marketing, além de outras atividades não ligadas diretamente à produção. Observa-se, nesta unidade, uma maior proporção de mulheres em relação ao conjunto de empregados. Por este motivo, optou-se pela divisão da população da pesquisa em dois estratos, separando as duas unidades da empresa (Belford Roxo e São Paulo), para tentar identificar diferenças de tratamento e condições de trabalho segundo o tipo de atividade desenvolvida. A questão de gênero foi contemplada subdividindo-se estes dois estratos em dois novos estratos: mulheres e homens. Como o número de

mulheres na unidade Belford Roxo é muito pequeno, todas foram pesquisadas.

O cálculo da amostra seguiu o método da amostragem aleatória simples sem reposição, por ser a metodologia mais simples entre as várias existentes na bibliografia estatística. Para estimar parâmetros utilizados no cálculo da amostra e, ao mesmo tempo, verificar a adequação do questionário, foi necessário realizar uma pesquisa piloto (pré-teste) na empresa, entrevistando-se 29 trabalhadores (15 em SP e 14 em BR).

O desenho amostral final foi definido para um nível de confiança de 95% e uma precisão relativa de 0,3. A população de empregados da empresa foi subdividida segundo estratos, anteriormente à seleção e a determinação do tamanho da amostra, com vistas a permitir uma visão melhor dos aspectos que são de interesse na pesquisa.

TABELA 1 – PLANO AMOSTRAL DA PESQUISA BAYER – JUN/2003

Estrato	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	
Descrição	Mulheres BR	Homens BR	Mulheres SP	Homens SP	
Amostra por estrato (n)	25	83	66	96	
Total da amostra	108		162		270

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Os questionários foram aplicados por entrevista individual, entre maio e junho de 2003, utilizando-se salas individuais nas dependências da empresa e durante o horário de trabalho. As entrevistas duraram, em média, 15 minutos. Todos os entrevistados concordaram verbalmente em responder as perguntas do questionário. Todos os funcionários do sexo masculino que se encontravam de férias, de licença médica ou impossibilitados de saírem de sua atividade (devido à

parada de fábrica) foram substituídos, preservando-se as características analisadas na amostra. Apenas uma das mulheres na unidade de BR encontrava-se de férias. Como todas as mulheres haviam sido selecionadas, não houve substituição, permanecendo as 25 restantes. O questionário aplicado se encontra no Anexo 5.

### 3.3. FONTES DOCUMENTAIS

Empresas e sindicatos forneceram documentos com informações e dados relevantes para o estudo. A BAYER forneceu:

- Dados básicos sobre a empresa: organograma, listagem dos empregados (matrícula, sexo, idade, escolaridade, data de admissão, setor, cargo, faixa salarial); distribuição dos trabalhadores por setor;
- Informações sobre a empresa: histórico, relatório da administração e demonstrações contábeis, informações sobre as unidades da empresa; produtos, número de trabalhadores (Brasil e Mundo);
- Dados básicos relativos aos funcionários: admitidos e demitidos (últimos cinco anos);
- Normas internas de gestão de pessoal: relação de benefícios;
- Normas negociadas com sindicatos e trabalhadores: convenção coletiva, acordo coletivo, acordo de PLR;
- Normas relativas à gestão ambiental: sistema de gestão ambiental, certificação, relatório de auditoria ambiental, programa de prevenção de riscos ambientais;
- Saúde e segurança: concurso de segurança no trabalho, descrição da eleição e composição da CIPA;
- Responsabilidade Social: programas e ações;
- Fornecedores e terceirizados: política de seleção de fornecedores,

lista de serviços terceirizados, número de empresas e número de trabalhadores;

Os sindicatos forneceram:

- Acordo coletivo (2002/2003);
- Convenção coletiva (2002/2003);
- Lista de contribuição sindical (2003);
- Acordo de PLR;
- Estatutos das Comissões de Fábrica.

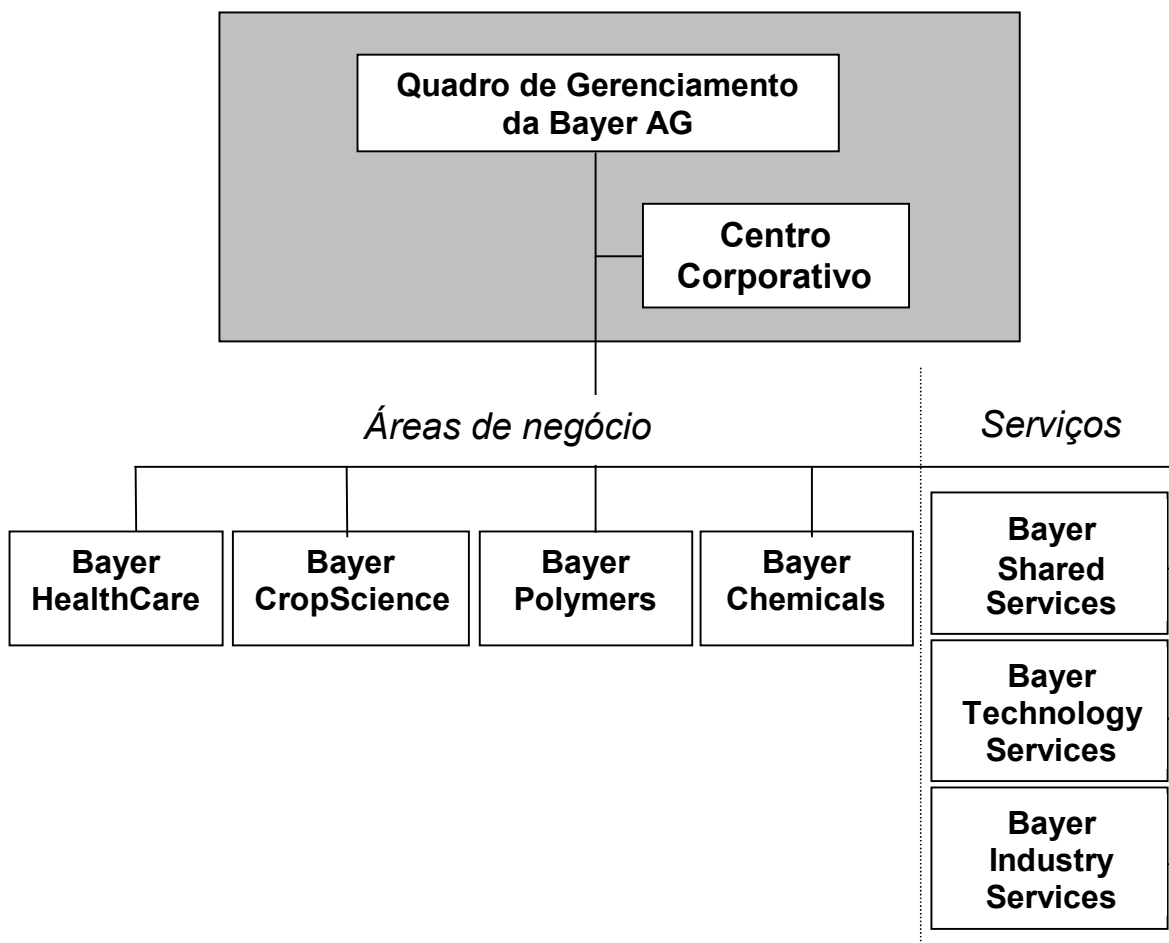
#### 4. PERFIL GERAL DO GRUPO BAYER

Fundada em 1863, a Bayer é uma empresa global de origem alemã, com sede em Leverkusen, que atua como indústria químico-farmacêutica nas áreas de saúde, polímeros, química e agrícola.

Em julho de 2002, a empresa passou por uma profunda reestruturação considerada, pelo presidente mundial da Bayer, como uma das mais importantes de toda a sua história. O objetivo principal da mudança foi separar os aspectos estratégicos dos negócios operacionais.

Na nova estrutura o Grupo está representado por uma *holding* estratégica – a Bayer AG – que gerencia as empresas comerciais com atuação em quatro áreas de negócios: a *Bayer CropScience* AG (agricultura), resultado da união dos negócios de proteção das plantas da Bayer com a *Aventis CropScience*, a *Bayer HealthCare* AG (saúde), a *Bayer Chemicals* AG (químicos) e a *Bayer Polymers* (polímeros). E, ainda, três empresas de serviços dão suporte para as empresas comerciais, assim como, para clientes externos: a *Bayer Shared Services* (administrativos e financeiros), a *Bayer Technology Services* (serviços de engenharia), e a *Bayer Industry Services* (serviços internos das fábricas). Na Alemanha, as empresas nas áreas de saúde, agricultura, químicos e a de serviços de engenharia já se tornaram juridicamente independentes e a expectativa é de que, até o final de 2003, todas as empresas do grupo façam o mesmo. Ainda assim, a Bayer se apresenta como uma empresa única e unificada.

FIGURA 1 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO GRUPO BAYER NO MUNDO – 2003



FONTE: [www.bayer.com](http://www.bayer.com) visitado em 07/11/2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

A gestão do Grupo Bayer é feita, mundialmente, através de um presidente, um diretor de estratégia empresarial e recursos humanos, um diretor financeiro e um diretor para assuntos de inovação, tecnologia e meio ambiente. A função desses quatro gestores é determinar a estratégia mundial do grupo, tomar decisões sobre o portfólio, sobre os executivos no mundo, sobre a alocação de recursos e a administração das finanças mundiais. O Centro Corporativo, formado por 12 departamentos (comunicações, desenvolvimento corporativo, leis, patentes e seguros, relações com o investidor etc), fornece apoio e serviços para o quadro de gestores. Cada Área de Negócio independente possui sua própria equipe de gestores, mas se inserem no escopo das estratégias, metas e diretrizes mundiais.

São aquelas áreas em que a Bayer se posiciona visando o crescimento futuro. Assim temos:

QUADRO 2 – ÁREAS DE NEGÓCIO DO GRUPO BAYER – 2002

EMPRESAS	SEGMENTOS	Nº DE FUNCIONÁRIOS	VENDAS (em Euros)
Bayer HealthCare AG (Saúde)	Farmacêuticos, Produtos Biológicos, ConsumerCare, Diagnósticos e Saúde Animal	34.000	9,4 bilhões
Bayer CropScience AG	Proteção de plantas (inseticidas, herbicidas e fungicidas), Biociência e Ciência Ambiental.	20.000	4,7 bilhões
Polímeros	Plásticos, Borracha; Poliuretanos, Revestimentos, Fibras.	23.000	10,8 bilhões
Químicos	Química fina, química básica e especialidades, inorgânicos e corantes orgânicos (cerca de 4 mil produtos).	14.300	3,3 bilhões

FONTE: Site da Bayer <http://www.bayer.com> - visitado em out/2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Com essa nova estrutura, a Bayer afirma que pretende focar, ainda mais, nas suas principais competências, no crescimento e no desempenho do grupo e fortalecer a relação com o empresariado nas unidades operacionais individuais. A empresa acredita que, desta forma, estará dando continuidade ao seu tradicional objetivo estratégico de aumentar o seu valor e gerar um alto valor agregado.

O plano de reestruturação da Bayer incluiu, também, a realização de aquisições e vendas. A partir de 2000, foram realizadas as seguintes aquisições:

- negócio de polióis da Lyondell Chemical Company, EUA, tornando a Bayer a maior produtora mundial de matéria-prima para poliuretanos (2000);
- *Aventis CropScience Holding S.A.*, França, em junho, pela Bayer CropScience AG, Monheim por 7.8 bilhões de euros (incluindo o

passivo financeiro) (2001);

- direitos de marketing para o herbicida para milho (MIKADO), da *Syngenta*, por 106 milhões de dólares, incluindo patente, registro e marca, assim como produção e know-how em formulação (2001);
- *Visible Genetics Inc.*, Canadá, em outubro, pela Bayer Corporation, EUA, por 62 milhões de euros (2002);
- *Tectrade A/S*, Dinamarca (formuladora de poliuretanos), em abril, pela Bayer, por 19 milhões de euros (2002);
- Aquisição, pela Bayer Corporation, EUA, em dezembro, de dois biocidas e algumas formulações patenteadas desses biocidas da *Ondeo Nalco Inc*, EUA, por 14 milhões de euros. A aquisição inclui a compra das marcas Tektamer, Biochek e Metasol (2002).

E, a partir de 2002, foram realizados os seguintes desinvestimentos:

- Venda da subsidiária *Haarmann & Reimer GmbH*, fabricante de fragrâncias e aromas, em Holzminden, Alemanha para o investidor financeiro EQT Northern Europe Private Equity Funds, por 1.7 bilhões de euros, em setembro. Inclui não apenas as empresas da *Haarmann & Reimer* como, também, os negócios operacionais de diversas subsidiárias estrangeiras da Bayer;
- Venda dos 30% da *Agfa-Gevaert N.V.*, empresa belga, para o banco de investimento Goldman Sachs, por 714 milhões de euros, em junho;
- Venda, em março, de 94.9% da sua parte na *Bayer Wohnungen GmbH* para *TreuHandStelle für Bergmannswohnstätten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbezirk GmbH*, por 528 milhões de euros;

- Venda, em dezembro, de grande parte do negócio de inseticidas domésticos da área de Consumer Care para a SC Johnson & Son Inc dos EUA, por 386 milhões de euros. A venda incluiu os direitos de marketing para os produtos Baygon, Autan, Bayclin e Bayfresh. O desinvestimento afetou os seguintes países: Austrália, Bélgica, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Hong Kong, Indonésia, Itália, Filipinas, África do Sul e Espanha. Para 2003, está previsto o desinvestimento em outros países;
- Venda, em junho, das operações farmacêuticas na França, com produtos genéricos, para a empresa israelense Teva Pharmaceutical Industries Ltda., por 97 milhões de euros e na Espanha, para a STADA Arzneimittel AG, Bad Vilbel, Alemanha, por 33 milhões de euros.
- Venda da Divisão de Pigmentos Orgânicos da Bayer Corporation para a Sun Chemical Group (jan/2003)
- Venda da parte que a Bayer possuía (50%) na joint-venture PolymerLatex GmbH&Co.KG, Alemanha, junto com a Degussa AG (50%), por 235 milhões de euros, como parte do programa de otimização do portfólio na área de polímeros (2003)
- Processo de desinvestimento no negócio de plasma, parte da divisão de Produtos Biológicos (BP) que emprega cerca de 1.350 pessoas, sendo a grande maioria nos EUA (out/2003).

Além disso, o plano de reestruturação da Bayer prevê a demissão de 15.000 funcionários em todo o mundo, sendo cerca de 5.500 na Alemanha e, também, uma redução de custos de 2,2 bilhões de euros até o ano de 2005. Em Leverkusen, o Conselho de Empresa (Comissão de Fábrica) negociou um acordo de estabilidade válido até 2004, mas pretende ampliá-lo até o ano de 2006.

No ano de 2002, o número de empregados do grupo aumentou de 113.000 para 122.600 funcionários devido, em grande parte, à incorporação dos empregados da Aventis na nova Bayer CropScience. Entretanto, já no primeiro semestre de 2003, houve uma redução de 5.100 funcionários na Alemanha, tal como previsto no plano de reestruturação, somando 117.500 funcionários.

QUADRO 3 – NÚMERO DE EMPREGADOS DO GRUPO NO MUNDO, POR REGIÃO – OUT/2003

REGIÕES	NÚMERO DE EMPREGADOS	
	2001	2002
Europa	66.000	70.600
América do Norte	23.400	24.600
Ásia Pacífico	12.600	15.400
América Latina/ África/ Oceania	11.000	12.000
Grupo Bayer	116.900	122.600

FONTE: Relatório Anual da Bayer, 2002. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

As atividades comerciais da Bayer são desenvolvidas através de uma rede mundial com mais de 350 empresas e representações de *pesquisa, produção e administração/marketing*, presentes em 28 países da Europa, 19 da América, sete da África, três do Oriente Médio, 14 da Ásia e dois da Oceania. A organização dessas empresas é feita por regiões, países ou grupo de países com a finalidade de apoiar as atividades das áreas de negócio no nível local.

O desempenho financeiro do grupo foi pior em 2002 do que em 2001. As vendas diminuíram 2%, assim como o resultado operacional e o lucro. O lucro operacional alcançou um nível insatisfatório, atribuído aos desinvestimentos e aos altos custos de reestruturação<sup>1</sup>.

Dados do primeiro semestre de 2003, entretanto, mostram alguns sinais de recuperação. O faturamento do Grupo Bayer manteve-se estável (em torno de 14

---

<sup>1</sup> Fonte: Bayer – Relatório Anual, 2002.

bilhões de euros) comparado com o mesmo período do ano anterior, graças ao desempenho positivo da CropScience (vendas de 3,23 bilhões de euros), que apresentou um faturamento 65,6% maior do que no primeiro semestre de 2002. As outras áreas de negócio da Bayer apresentaram resultados negativos, em especial, a área química com faturamento negativo em 25,7%, resultado operacional negativo em 56,0% e retorno sobre vendas de 2,3%, contra 3,9% no mesmo período anterior. O resultado operacional do grupo nesse primeiro semestre aumentou 40%, gerando um lucro de 10,5% contra os 7,4% alcançados na primeira metade de 2002<sup>2</sup>.

O volume de investimentos previsto para o ano de 2003 é de 1,8 bilhões de euros, sendo que, desse total, 1,5 bilhões deverão ser aplicados nas quatro áreas de negócios: HealthCare (0,5 bilhões), CropScience (0,2 bilhões), Polímeros (0,6 bilhões) e Química (0,2 bilhões). Do total de 200 milhões de euros a serem aplicados mundialmente pela Bayer CropScience nos próximos anos, cerca de 2,5 milhões de euros deverão ser destinados ao Brasil, em 2004, para a modernização de equipamentos das duas fábricas que a empresa possui no país, uma no município de Belford Roxo (RJ), outra no município de Portão (RS), onde são produzidos defensivos agrícolas (herbicidas, fungicidas e inseticidas) e produtos fitossanitários voltados para a agricultura. O Brasil é o terceiro maior mercado mundial em vendas dos produtos agrícolas, perdendo apenas para os Estados Unidos (17%) e a França (10%). E a previsão é de que, em até cinco anos, no máximo, o Brasil seja o 2º maior país em faturamento, alcançando 12% das vendas mundiais de defensivos agrícolas da BCS. Além disso, é, também, um mercado potencial na América Latina para as sementes geneticamente modificadas<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Fonte: Bayer – Relatório Parcial, 2003.

<sup>3</sup> Fonte: Jornal “O Estado de S.Paulo”, 04/09/2003.

Na área de polímeros, a Bayer aposta no crescimento econômico de longo prazo nos países asiáticos. Em novembro de 2001, foram iniciadas as negociações para a construção de um complexo industrial de polímeros em Shanghai (plástico, produtos básicos de poliuretano e matérias-primas para tintas e vernizes). Na periferia da metrópole, a Bayer vai investir 3,1 bilhões de dólares (3,4 bilhões de euros) em diversos projetos. O volume total do programa de investimentos do Grupo Bayer para a Ásia, iniciado em 1994, aumentará, até o ano de 2010, para cerca de 6 bilhões de dólares (7 bilhões de euros). No mesmo período, a participação da Ásia no faturamento do Grupo deverá subir dos atuais 16 para 25%.

Na área de Saúde, a Bayer planejou concentrar os esforços no lançamento do Levitra (tratamento de disfunção erétil) e introduzir no mercado o CiproXR. Na área Química, a empresa pretende melhorar o seu desempenho implementando os programas de reestruturação e otimizando o portfólio de produtos existente.

O grupo pretende, também, continuar investindo em pesquisa e desenvolvimento, outra atividade de grande importância para a Bayer. Nos últimos dez anos, os investimentos nesta área aumentaram a cada ano alcançando, em 2002, um total de 2,5 bilhões de euros, quase 70% a mais do que em 1992. Desse total, cerca de 24% foi direcionado para a Bayer CropScience, o que representa um aumento de quase 50% em relação ao ano de 2001, enquanto que nas outras áreas de negócios os investimentos em P&D sofreram quedas ou mantiveram-se praticamente inalterados. Para os próximos anos, a Bayer CropScience pretende continuar investindo fortemente em P&D, aplicando cerca de 700 milhões de euros a cada ano para colocar produtos inovadores no mercado. A previsão é de lançar 17 novos produtos até 2008. Cerca de 12 mil pessoas trabalham em pesquisa e desenvolvimento, sendo mais de dois terços na Alemanha, e os principais centros de pesquisa estão na Europa, América do Norte e Japão.

A Bayer elaborou um Código de Governança Corporativa, em 2002, atendendo a uma exigência do Código de Governança Corporativo alemão, do Ministério da Justiça. O código alemão estabelece um estatuto legal para a gestão e supervisão de empresas alemãs e incorpora normas, reconhecidas nacional e internacionalmente, “para uma boa e responsável governança corporativa”. Define, basicamente, os direitos dos acionistas e os deveres do Quadro de Gestores e do Quadro de Supervisores e estabelece normas de transparência, contabilidade e auditoria. O objetivo do código é tornar o sistema de Governança Corporativo alemão transparente e compreensível, para que os investidores nacionais e internacionais, clientes, empregados e o público em geral possam ter confiança na gestão e supervisão das ações das empresas listadas na Bolsa de Valores. Como a Bayer também está listada na Bolsa de Nova York, ela é obrigada a cumprir com a regulação americana. Casos como o da suspensão das vendas do Lipobay/Baycol, medicamento utilizado no controle do colesterol e principal produto da divisão farmacêutica da Bayer, cujo uso esteve relacionado a 100 casos de morte em todo o mundo, fez despencar as ações da empresa, em 2001.

A Bayer informa, publicamente, a posição da empresa e a tendência dos seus principais negócios através de um relatório anual e relatórios parciais, conferências com a mídia e encontros com analistas. O relatório financeiro do grupo é elaborado de acordo com as normas do *International Accounting Standards* (IAS), e da Bayer AG, de acordo com o Código Comercial da Alemanha. E utiliza a internet para fazer as suas declarações, publicações, eventos, aquisições e vendas etc.

A empresa tem uma política corporativa, cuja idéia básica é a necessidade de se criar valores comuns entre todos os seus funcionários para melhor alcançar as suas metas - aumentar o seu valor e gerar um alto valor agregado. Para tanto, foram criados seis códigos de conduta que estabelecem os princípios que devem orientar a atuação do Grupo nos seguintes temas: alinhamento estratégico, cumprimento legal

e responsabilidade corporativa, proteção do meio ambiente, saúde e segurança, gestão da qualidade, engenharia genética e recursos humanos.

No documento “Diretrizes para o Alinhamento Estratégico do Grupo Bayer”, há uma referência explícita à questão da igualdade de oportunidade quando a empresa afirma que um dos seus objetivos é oferecer a todos os seus empregados – independente de gênero, religião ou origem – oportunidades de desenvolvimento através de treinamento e educação contínua.

No documento “Diretrizes para Cumprimento Legal e Responsabilidade Corporativa na Bayer”, a empresa determina que os funcionários observem as principais leis e regulações de forma a garantir que todos atuem responsavelmente, tanto do ponto de vista profissional quanto legal, na relação entre os próprios funcionários, fornecedores, clientes, outras empresas e autoridades. Os temas tratados são: concorrência justa, manuseio seguro de produtos farmacêuticos, narcóticos e materiais perigosos, segurança no trabalho e na fábrica, segurança do produto, proteção do meio ambiente, cumprimento das leis nacionais e de comércio internacional, uso ético da engenharia genética, compromisso com a pesquisa, evitar conflitos entre interesses corporativos e privados, comportamento social, segurança de arquivos e gravações, cooperação com autoridades e defesa dos direitos da empresa. Neste documento, no item “comportamento social”, a empresa faz uma clara menção à sua política de diversidade ao determinar que se observe o princípio de não discriminação seja por raça, cor, nacionalidade, descendência, religião, sexo, idade, características físicas ou aparência, e que é proibido o assédio sexual. De acordo com a empresa, “os funcionários devem trabalhar juntos, em uma atmosfera de confiança”. O mesmo princípio também é aplicado para a igualdade de oportunidade.

A empresa divulgou que, em 2002, ganhou pela terceira vez o prêmio “*Total E-Quality*” pelo seu compromisso com a promoção da igualdade de

oportunidade, na Alemanha, por ter aumentado, nos últimos dez anos, de 5% para 12% o número de mulheres em cargo de chefia<sup>4</sup>.

A Bayer declara que desenvolve programas de treinamento e educação continuada para jovens e programas envolvendo cerca de 200 *trainees*, em 20 países, e que investe, anualmente, cerca de 100 milhões de euros em treinamento e educação para os seus funcionários.

As “Diretrizes para a Atuação Responsável na Proteção do Meio Ambiente, na Saúde e Segurança”, baseiam-se no código de conduta elaborado pela indústria química, o chamado *Responsible Care*. Neste documento, a Bayer afirma a sua responsabilidade em atuar para o “bem comum” e de contribuir para o “desenvolvimento sustentável”. O que significa, entre outras coisas, implantar um sistema de gestão, relatar para todos os funcionários e o público a situação da empresa, metas e resultados, e dialogar com os empregados, clientes, partes interessadas e o público em geral. Ela publica um Relatório Ambiental Mundial de todas as suas atividades, denominado “*Responsible Care Report*”. Em 2002, a subsidiária americana *Bayer Corporation* recebeu o prêmio de Atuação Responsável do *American Chemistry Council* (ACC). A empresa declara que atende os princípios do desenvolvimento sustentável através de ações e programas de redução e emissão e consumo de energia e de resíduos sólidos e utiliza o *Eco-Check*, uma ferramenta que mede o desempenho de produtos e processos. O orçamento para recuperação ambiental em 2002 foi de 202 milhões de euros. Os resultados ambientais são apresentados em relatórios anuais.

Para a Bayer, a Responsabilidade Social Corporativa faz parte da sua estratégia, desde a sua fundação, no final do século 19. Tal compromisso significa, segundo a empresa, trabalhar para o bem da sociedade e trabalhar para atingir as

---

<sup>4</sup> Bayer Names Figures Facts, 2003/2004 – [www.bayer.com](http://www.bayer.com), visitado em 15/10/2003

suas metas. Afirma que a gestão das iniciativas e dos programas nesta área é feita em cooperação com diversas organizações não governamentais.

Para a Bayer, o compromisso com a RSC contribui para o sucesso da empresa de diversas formas:

1. ajuda a aumentar o valor da empresa;
2. possibilita uma avaliação positiva das agências especializadas em avaliar o compromisso social, ecológico e de sustentabilidade da empresa;
3. melhora a lealdade do cliente e dos consumidores preocupados com os padrões éticos na cadeia produtiva;
4. possibilita um ambiente estável de negócios;
5. possibilita a empresa atrair profissionais altamente qualificados;
6. permite a Bayer demonstrar que ela responde ao desenvolvimento social de maneira responsável;
7. permite a empresa identificar temas que possam afetar negativamente os seus negócios;
8. possibilita criar uma auto-imagem positiva da empresa, podendo ser vista de maneira diferente por competidores e outras empresas.

A empresa declara seu compromisso com diversos projetos sociais nos países onde atua, seja na esfera local, regional ou global, e em parceria com organismos internacionais, organizações não-governamentais, governos etc. A gestão dos projetos locais é feita pelas próprias subsidiárias. Elas definem quais os instrumentos mais apropriados e que projetos apoiar, dependendo do orçamento disponível, das necessidades locais, assim como, dos interesses e circunstâncias da política corporativa regional. Os projetos internacionais são administrados na sede da Bayer, em Leverkusen. Dentre os projetos citados pela empresa, temos: a

cooperação com a Organização Mundial da Saúde (OMS) na África, no combate à doença do sono; o desenvolvimento de um novo remédio para malária, como parte do projeto de ajuda aos países periféricos; a ação global contra a resistência ao antibiótico; o programa Agrovida para a melhoria das condições de vida e trabalho dos trabalhadores da agricultura; a parceria com o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente.

A Bayer declara que é uma das oito empresas alemãs e, aproximadamente, 50 no mundo, fundadoras do Acordo Global (*Global Compact*), das Nações Unidas, que estabelece nove princípios nas áreas de direitos humanos, normas sociais e do meio ambiente. E que apóia projetos, tal como a cooperação com a Fundação Abrinq, no Brasil, para a eliminação do trabalho infantil.

Finalmente, a Bayer menciona que adota o investimento ético. Ela foi colocada em 3º lugar no ranking das 22 maiores empresas na área farmacêutica, pelo Instituto Oekom em Munique, Alemanha. Nos EUA, mais de 2 trilhões foram investidos em fundos éticos e, na Europa, existem investimentos éticos em torno de 17 bilhões de euros. Em 2002, a Bayer foi incluída, pela quarta vez consecutiva, no Índice Dow Jones de Sustentabilidade<sup>5</sup> e, também foi incluída no índice FTSE4Good<sup>6</sup>, como uma das 100 melhores companhias na área de RSC.

No Brasil, a reestruturação mundial da Bayer significou a criação de duas empresas: a *Bayer S.A.* que atua nas áreas de saúde, química e polímeros, e a *Bayer CropScience Ltda*, resultado da compra das empresas *Aventis CropScience Ltda*

---

<sup>5</sup> Lista de empresas que orientam suas ações pelos princípios de sustentabilidade e de conservação dos recursos naturais, além das necessidades do mercado. Fonte: [www.bayer.com](http://www.bayer.com), visitado em 03/10/2003.

<sup>6</sup> Lista de companhias que, em seu processo produtivo, levam em consideração três aspectos: trabalho voltado para a sustentabilidade ambiental, o desenvolvimento de relações positivas com as partes interessadas e o apoio aos direitos humanos universais.

(Rio Grande do Sul) e *Aventis Seeds* Ltda (Uberlândia), atuando no segmento agrícola. Assim como na Alemanha, A *Bayer CropScience* já se tornou uma empresa juridicamente independente e a tendência é que as outras áreas de negócio também se tornem empresas independentes nos próximos anos. As duas empresas do grupo contam com suporte da *Bayer Shared Services* (BSS). Ainda em 2002, foi efetivada a cisão da área fitossanitária da Bayer S.A. e, simultaneamente, incorporada à *Bayer CropScience* Ltda.

As atividades do grupo, no Brasil, são desenvolvidas em seis unidades de produção, instaladas em quatro estados brasileiros, onde se concentram as seguintes áreas:

- São Paulo (cidade) – sede administrativa e área de saúde (BHC);
- Porto Feliz (interior de SP) – área de químicos (BCH);
- Belford Roxo (RJ) – área de polímeros (BPO) e Bayer CropScience;
- Porto Alegre (RS) – área de saúde animal (BHC);
- Portão (RS) – Bayer CropScience;
- Camaçari (BA) – área de polímeros (BPO).

O Brasil é o maior mercado da Bayer na América Latina. Em 2002, suas operações geraram 38% das vendas totais na região. Quanto ao desempenho do grupo no Brasil, a Bayer ocupou, em 2001, a 8ª posição em um ranking sobre liderança de mercado no setor químico e petroquímico, com 1,3% de mercado conquistado<sup>7</sup>.

A política corporativa do grupo Bayer, no Brasil, apresentada na página da internet, foca nos mesmos objetivos da Bayer mundial e, da mesma forma, afirma a sua responsabilidade de “trabalhar para o bem comum e contribuir para o

---

<sup>7</sup> Fonte: Revista EXAME – Maiores e Melhores, Julho de 2002.

desenvolvimento sustentável”. A empresa considera a atividade social como um conceito corporativo tão importante quanto a alta qualidade dos seus produtos e a comercialização da produção.

No Brasil, a Bayer desenvolve dois programas de responsabilidade social, com diversas atividades no país: o AgroVida e o Bayer Vai à Comunidade. E, adquiriu da Fundação ABRINQ – pelos direitos da criança, o direito de utilizar o selo de Empresa Amiga da Criança<sup>8</sup>.

O AgroVida, coordenado pela Bayer CropScience, é um programa de capacitação de agricultores nos seguintes temas: cultivo integrado, uso correto e seguro dos produtos fitossanitários, armazenagem e destinação de embalagens vazias. O programa Bayer Vai à Comunidade, criado em 1992, é coordenado pelo departamento de Comunicação Empresarial da Bayer S.A. e tem como principais objetivos a educação, a informação, a integração e o esporte. O departamento de Comunicação Empresarial é responsável, também, pela comunicação interna da empresa, por campanhas corporativas, patrocínios e pela revista *Report* distribuída para clientes e fornecedores.

Na Internet, a Bayer informa sobre a sua política e programas de proteção ambiental, sobre o Programa de Atuação Responsável, da ABIQUIM, do qual é signatária desde 1992.

---

<sup>8</sup> Fonte: [www.bayer.com.br](http://www.bayer.com.br), visitado em 13 /09/ 2003.

A seguir, será apresentado o perfil da Bayer S.A., uma das empresas do grupo Bayer no Brasil, escolhida para a realização desta pesquisa. A não inclusão da *Bayer CropScience* neste estudo deveu-se ao fato de que esta empresa tornou-se juridicamente independente após a negociação da pesquisa com a Bayer. O que significa que a área de negócios agrícolas do grupo não será pesquisada, restringindo-se, apenas, as três outras áreas produtivas: saúde, polímeros e químicos, além da área de serviços.

## 5. A BAYER S.A.

### 5.1. PERFIL GERAL DA EMPRESA

A Bayer S.A. é uma das empresas do grupo no Brasil, subsidiária da Bayer AG, na Alemanha. Atua como uma indústria do ramo químico-farmacêutico e agrupa as divisões de saúde (humana e animal), polímeros, química e serviços. Desenvolve soluções para vários setores da indústria com a produção e comercialização de produtos químicos utilizados em diversas atividades industriais como borracha, plásticos, anilinas, produtos inorgânicos, pigmentos, tintas e vernizes, poliuretanos, produtos orgânicos, produtos farmacêuticos e de consumo, diagnóstico laboratorial, produtos veterinários.

No Brasil, as atividades da Bayer S.A. são desenvolvidas em cinco unidades de produção e em escritórios em diversos pontos do país.

QUADRO 4 – PRODUÇÃO E NUMERO DE EMPREGADOS NAS UNIDADES DA BAYER S.A. – ABRIL/2003

UNIDADES	PRODUÇÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS
Belford Roxo (RJ)	Poliuretanos	404
São Paulo (SP)	Sede e Saúde	739
Porto Feliz (SP)	Pigmentos óxido de ferro	280
Camaçari (BA)	Incorporação de Pigmentos	40
Porto Alegre (RS)	Vacinas veterinárias	47
	Total Geral	1.510

FONTES: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Este estudo abrangeu a atuação da Bayer S.A. apenas nas unidades de Belford Roxo (RJ) e de São Paulo (SP), onde foram realizadas pesquisas em fontes primárias e secundárias, com análise documental, entrevistas com os representantes da empresa e pesquisa de opinião com os trabalhadores. No complexo industrial de

BR concentra-se a produção de poliuretanos, enquanto que na unidade de SP, a principal atividade da empresa é na divisão de HealthCare.

---

### 5.1.1. Histórico

A Bayer atua no Brasil desde 1896, primeiro com escritórios de representação dos seus produtos e, a partir de 1921, produzindo medicamentos. Após a Segunda Guerra Mundial, quando a empresa teve que ser “nacionalizada” e operada por interventores militares, a Bayer voltou a investir no Brasil comprando, novamente, em 1952, a Aliança Comercial de Anilinas e, em 1954, a Química Bayer, formando a Bayer do Brasil – Indústrias Químicas Ltda. Em 1958, a empresa iniciou suas atividades de produção na unidade de Belford Roxo e, na unidade do bairro de Socorro, no estado de São Paulo, começa a formulação de defensivos agrícolas. Em 1973, a sede administrativa, antes localizada no Rio de Janeiro, é transferida para São Paulo. Desde então, a história da empresa tem sido marcada por processos de expansão e reorganização.

A partir da década de 1990, ocorreu uma série de mudanças na empresa, a começar pelo próprio nome, passando a se chamar Bayer S.A. Outra mudança foi a aquisição, em 1997, da CPB – Central de Polímeros da Bahia, mais tarde Bayer Polímeros – visando a liderança mundial no ramo de polímeros. Em 2001, transforma-se na área de negócios Plásticos de Engenharia da Bayer S.A.

Em 1999, foram investidos 25 milhões de dólares na modernização da fábrica de produtos farmacêuticos, na unidade de SP, com capacidade para abastecer o Mercosul. E, em 2001, foi criada a Tribel S.A. – Tratamento de Resíduos Industriais de Belford Roxo, uma *joint-venture* entre a Bayer S.A. e a empresa francesa Tredi *Environnement*, para manter o Sistema Integrado de Proteção Ambiental da Bayer.

No final de 2002, a Bayer S.A. concluiu o processo de venda dos negócios de inseticidas e repelentes domésticos para a SC Johnson por R\$ 57,2 milhões. A operação incluiu o suporte pós-venda no âmbito comercial, logístico e administrativo para a Johnson, por três meses, através das novas atividades desenvolvidas pela *Bayer Shared Services*. Com tais medidas, a Bayer atingiu parte do seu objetivo de diminuir o endividamento do grupo, no Brasil, concentrando esforços nos seus principais negócios.

Considerando que a história da Bayer é fortemente marcada por sucessivas mudanças ocorridas, principalmente, a partir da década de 90, o item a seguir apresenta alguns impactos gerados por essas mudanças sobre os trabalhadores, em particular, a redução do quadro de funcionários da empresa.

#### 5.1.2. Impactos da reestruturação

Um dos impactos mais importantes gerado pelas mudanças ocorridas na Bayer, ao longo da década de 1990, foi uma grande redução do seu quadro de funcionários. No Complexo Industrial de Belford Roxo, por exemplo, onde havia, em 1990, cerca de 2.600 funcionários, hoje há apenas 404 (sem incluir a Bayer CropScience hoje, com cerca de 180 funcionários). Tal redução deveu-se, em grande parte, ao encerramento das atividades de 13 unidades de produção no complexo que, segundo um representante da Bayer, “foi o momento mais forte da empresa (...) quando houve uma diminuição considerável do número de empregados na unidade de BR”. O mesmo considera, no entanto, que esta foi uma medida necessária para que a Bayer pudesse se adequar melhor ao cenário econômico brasileiro e mundial daquele momento. Conforme declaração do entrevistado: “não tinham mais como continuar, com a abertura do mercado, com a definição de que não iria mais produzir cromo aqui [no Brasil] porque a legislação não permite mais, foi para a Argentina”.

Na fábrica de cromo trabalhavam mais de 150 trabalhadores.

De um modo geral, todo o processo de desativação das fábricas em Belford Roxo está relacionado com o aumento da competitividade resultante da abertura dos mercados. Ainda, de acordo com as declarações do entrevistado, “os custos da Bayer estavam totalmente incompatíveis em relação aos concorrentes. Os investimentos nas unidades antigas não foram suficientes para concorrer com o mercado”.

O quadro a seguir mostra as desativações desse período:

QUADRO 5 – UNIDADES DE PRODUÇÃO DO COMPLEXO INDUSTRIAL DE BR DESATIVADAS ENTRE 1993 E 2002

MÊS / ANO	UNIDADE DE PRODUÇÃO
Julho/1993	Farma Ampicilina
Março/1994	Farma Multipropósito
Dezembro/1994	Ácido Fluorídrico
Fevereiro/ 1995	Anilinas I
Março/ 1995	Anilinas II
Janeiro - Julho/ 1995	E118 e E118 AMID
Fevereiro/ 1996	Mercapto-benzotiazol de Sódio
Agosto/ 1996	Silopren
Maior 1997	KCH
Agosto/ 1997	ZW
Março/ 1998	Sais de cromo
Março/ 1998	Ácido Sulfúrico e OLEUM
2002	PH-M

FONTE: Relatório de Auditoria Ambiental - De Martini, Out/2002. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Percebeu-se, pelas entrevistas realizadas com os funcionários de Belford Roxo, que há uma certa nostalgia em relação ao que era a Bayer antes de 1990, “época das vacas gordas”, quando tinha até alfaiate dentro da empresa para fazer os jalecos e uniformes e uma marcenaria para fazer armários e portas.

Em cada produção havia uma equipe de manutenção (oficina 1, 2, 3, 4), com grupo de engenheiros especializados, chefe, gerente, supervisor, mestre, mecânicos. Hoje, segundo o representante da empresa, há firmas especializadas nas

áreas específicas de montagem e desmontagem do sistema produtivo químico. Os grupos são contratados para uma tarefa específica, como por exemplo, a manutenção preventiva anual. E há, ainda, os terceirizados permanentes que é o pessoal da limpeza.

Em relação à última reestruturação, ocorrida em 2002, o entrevistado declarou que, mais uma vez, a empresa teve que se adequar à realidade. Desta vez, a medida tomada foi o “enxugamento” de pessoal, principalmente, nas áreas administrativas onde a estrutura era muito grande. Esta medida afetou, principalmente, a unidade de SP.

A seguir, apresentamos a evolução das admissões e demissões ocorridas na empresa entre janeiro de 1998 e abril de 2003.

QUADRO 6 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS – JAN/1998 A ABR/2003

ANO	Bayer Geral			Unidades BR e SP		
	ADMISSÕES	DEMISSÕES	DIFERENÇA <sup>1</sup>	ADMISSÕES	DEMISSÕES	DIFERENÇA <sup>1</sup>
1998	333	594	- 261	159	425	-266
1999	245	379	- 134	123	229	-106
2000	552	354	198	237	199	38
2001	373	402	- 29	143	245	-102
2002	239	482	- 243	93	238	-145
ABR/2003	112	106	6	36	66	-30
Total	1854	2317	- 463	791	1402	- 611

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

(1) A diferença representa o número de admissões menos o número de demissões.

Observa-se que, entre 1998 e abril de 2003, ocorreram mais demissões do que admissões na Bayer: 2.317 e 1.854 respectivamente. Cerca de 60% das demissões ocorreram nas unidades de BR e SP, enquanto que as admissões representaram 42%. Apenas no ano de 2000, o número de admitidos foi maior do que o de demitidos, tanto na Bayer quanto nas duas unidades pesquisadas.

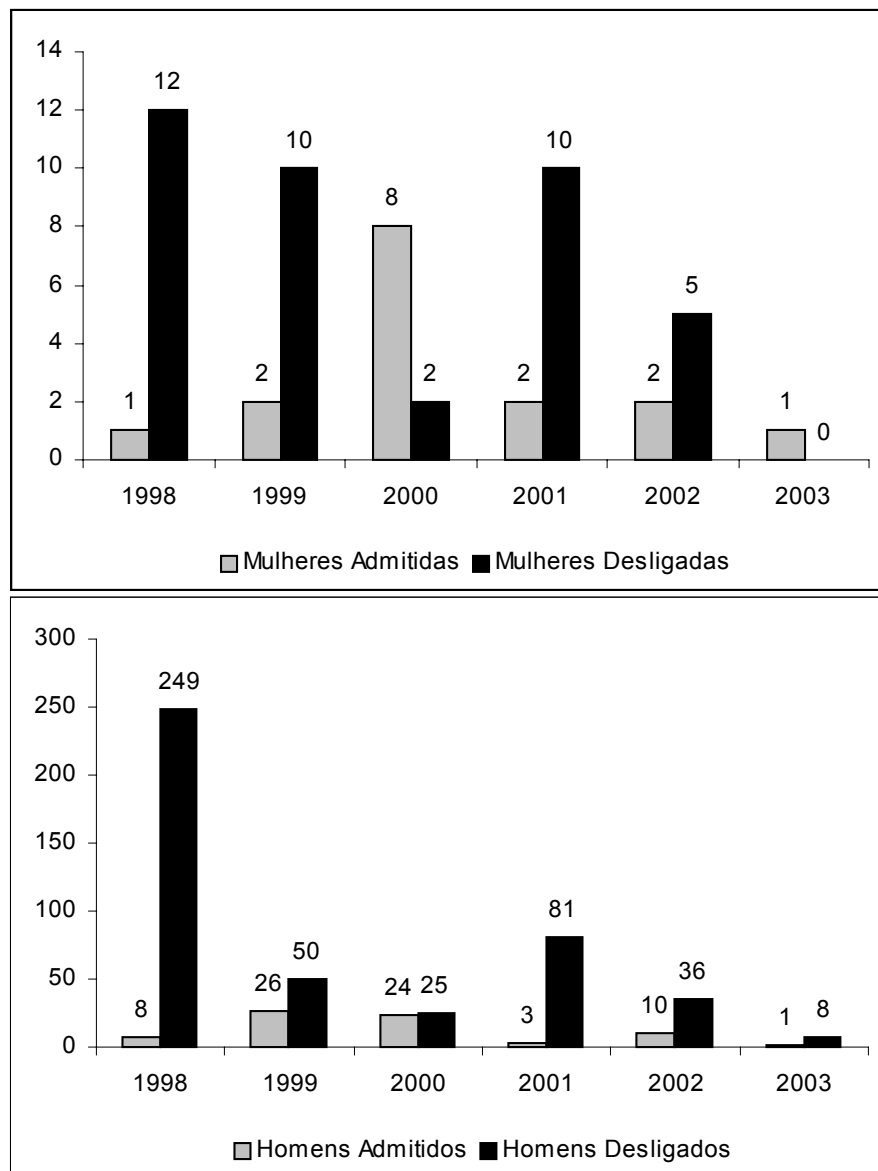
Em 2003 (até abril), apesar de ter ocorrido menos demissões do que admissões na Bayer em geral, nas duas unidades pesquisadas isso não foi verificado, pois ocorreram 36 admissões (32% do total) e 66 demissões (62,2%).

No período entre 1998 e Abril de 2003, 1998 foi o ano com maior número de demissões, tanto na Bayer em geral quanto nas unidades pesquisadas. Observa-se, também, que a partir do ano de 2001, o número de demitidos vem aumentando e as admissões diminuindo.

O ano de 2002 foi o segundo com maior número de demissões na Bayer, sendo que quase a metade (49,3%) ocorreu em BR e SP. E as admissões nessas unidades foram muito baixas se comparadas ao total de admissões na Bayer em geral (39% do total).

Os gráficos a seguir mostram a evolução das admissões e demissões, entre homens e mulheres, nas duas unidades pesquisadas, no mesmo período.

GRÁFICOS 1 E 2 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS, ADMITIDOS E DESLIGADOS DA UNIDADE DE BELFORD ROXO ENTRE JAN/1998 E ABR/2003



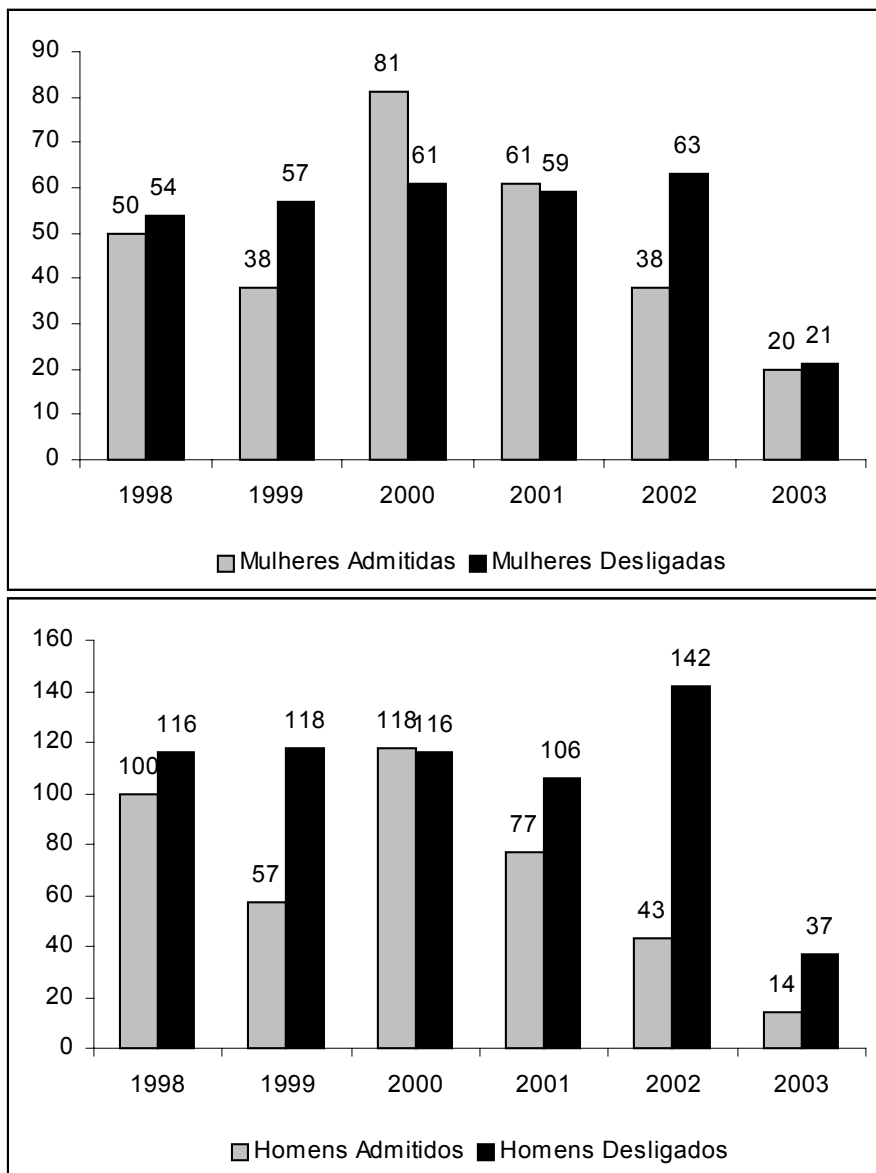
FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Entre janeiro de 1998 e abril de 2003, foram demitidas 39 mulheres e admitidas 16 em Belford Roxo. Ou seja, para cada mulher admitida, duas eram mandadas embora.

Entre os homens essa diferença é ainda mais acentuada: 449 foram demitidos nesta unidade e apenas 72 foram admitidos. A proporção é, portanto, de

seis homens demitidos para cada contratado. Observa-se ainda que a redução de funcionários no ano de 1998, em grande parte afetou os homens de BR.

GRÁFICOS 3 E 4 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS, ADMITIDOS E DESLIGADOS DA UNIDADE DE SÃO PAULO, ENTRE JAN/1998 E ABR/2003



FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Também, na unidade de SP, houve mais admissão de homens do que de mulheres e a diferença entre empregados admitidos e demitidos se atenua. Entre as mulheres essa proporção é de, praticamente, um para um (288 admitidas e 315 demitidas), enquanto que para os homens, a proporção é um pouco maior: para cada dois admitidos, três são demitidos (409 admitidos e 632 demitidos).

Em termos absolutos, a rotatividade de funcionários da unidade SP é muito mais alta, isto é, se contrata e se demite muito mais gente todo ano do que em BR. Isso reflete, inclusive, no tempo elevado de casa dos funcionários de BR em comparação aos de SP.

Cruzando-se os dados referentes ao tempo no emprego com o número de demitidos entre 1998 a 2003, pode-se constatar que as demissões têm atingido, principalmente, os trabalhadores com até seis anos de emprego e os trabalhadores com mais de 20 anos de emprego.

TABELA 2 – EMPREGADOS DESLIGADOS DA BAYER, NAS UNIDADES BR E SP, ENTRE JAN/1998 E ABR/2003, EM RELAÇÃO AO TEMPO DE EMPREGO NA ÉPOCA DO DESLIGAMENTO

TEMPO NO EMPREGO (anos)	DESLIGADOS DE 1998 A 2003	%
1 ou menos	335	23,3
2 ou 3	299	20,8
4 a 6	199	13,8
7 a 9	129	9,0
10 a 12	133	9,2
13 a 15	108	7,5
16 a 19	74	5,1
20 ou mais	161	11,2

FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

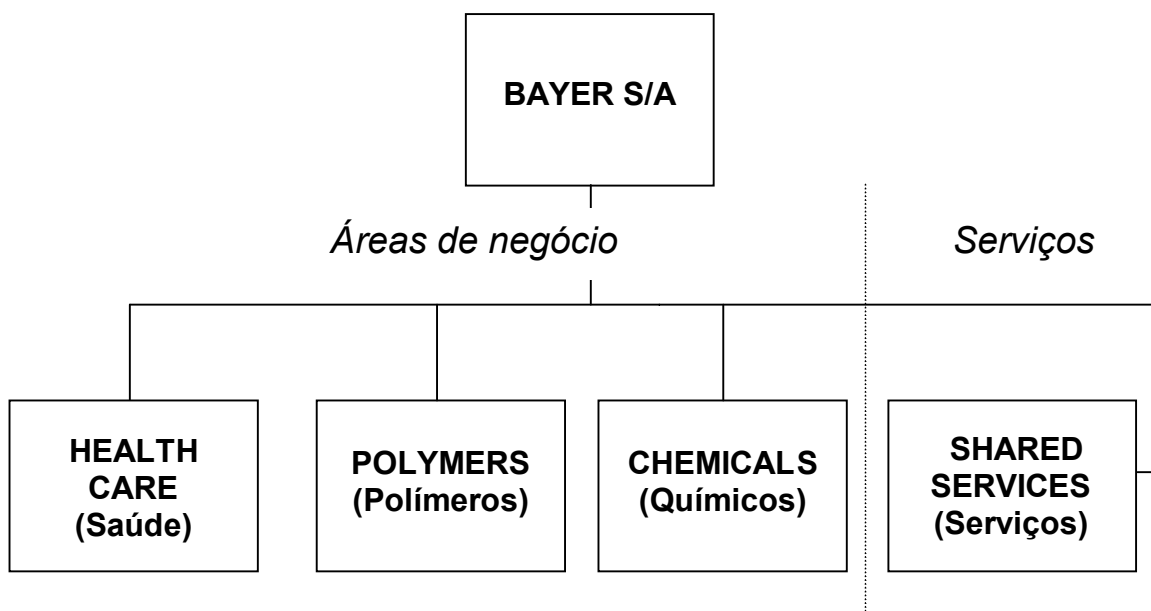
Em resumo, estes resultados parecem indicar que, após a última reestruturação, a unidade de BR alcançou uma estabilidade relativa em termos de enxugamento de pessoal, enquanto que na unidade de SP o processo ainda não terminou.

De um modo geral, os funcionários incluídos na pesquisa disseram ter sido informados sobre a reestruturação através da intranet, da gerência ou chefia, reuniões ou boletins. Pelas respostas, o aspecto mais apreendido por esses funcionários foi a divisão da Bayer S.A. em quatro áreas ou “pilares” (saúde, química, polímeros e serviços). Com relação à percepção desses funcionários sobre os impactos provocados pela última reestruturação, a maioria (70%) declarou que não houve nenhum impacto. Entre os que declararam ter sofrido algum tipo de impacto (30%), as respostas mais freqüentes foram: o aumento de responsabilidade, o acúmulo de tarefas, a não possibilidade de promoção, a insegurança em relação ao futuro, maior competição entre os trabalhadores do mesmo setor.

### 5.1.3. Estrutura organizacional

De acordo com a nova estrutura corporativa, o responsável pela gestão da Bayer S.A. é também responsável pela Bayer Polímeros da América Latina e porta-voz do grupo Bayer no Brasil. A Bayer Polímeros (BPO) em Belford Roxo se reporta diretamente à BPO da América Latina. As outras duas áreas de negócio (BHC e BCH) e mais a BSS estão ligadas estruturalmente à Bayer S.A. E todas se reportam à Bayer AG, na Alemanha.

FIGURA 2 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA BAYER S/A NO BRASIL – 2003



FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Das quatro divisões da Bayer S.A., a Bayer Polímeros (BPO), composta por fábricas e centros de desenvolvimento e de atendimento ao cliente, é uma das maiores fornecedoras mundiais de polímeros. Possui uma estrutura de marketing dividida em 14 “*marketing units*” (unidades de marketing) organizada por indústria. Dados de 2002 disponíveis no site da empresa mostram um faturamento mundial de cerca de dez bilhões de euros neste segmento.

A *Bayer HealthCare* (BHC) é formada por quatro áreas – Consumo, Produtos Diagnósticos, Produtos Farmacêuticos e Saúde Animal. O Brasil é um dos quatro pólos mundiais de produção da Bayer na área de saúde animal, com fabricação em Belford Roxo (matéria-prima), em São Paulo (injetáveis) e Porto Alegre (vacinas).

A Bayer Químicos (BCH) é originada da fusão de três áreas da Bayer S.A.: matérias-primas industriais, especialidades e química.

A *Bayer Shared Services* (BSS) vende os seus serviços para as três áreas operacionais da Bayer e também para terceiros.

A Bayer produz, principalmente, para o mercado interno. O volume de exportação é pequeno, cerca de R\$ 109 milhões, em 2003.

#### 5.1.4. Indicadores econômicos e operacionais

Nas demonstrações contábeis de 2002, relativas ao período encerrado em dezembro daquele ano, a empresa apresentou um ativo total de R\$ 845,1 milhões, contra R\$ 1.105,2 milhões em 2001. O investimento em ativo imobilizado foi de R\$ 46,1 milhões, enquanto que em 2001 foi de R\$ 63,7 milhões.

A Bayer S.A. é uma subsidiária integral da Bayer AG. O capital social da empresa em dezembro de 2002 era de R\$ 240,7 milhões, correspondendo a 28,4% do ativo total da empresa. O passivo relativo a financiamentos, concentrados em moeda estrangeira (96,8% do total), atinge R\$ 141,9 milhões, ou seja, 16,8% do ativo. Em 2001, essa relação era de 23,7% indicando que as medidas adotadas em 2002 (reestruturação) produziram uma substancial redução do endividamento da empresa, o passivo circulante representa 74,3% do ativo circulante.

A receita operacional líquida da Bayer S.A. em 2002 foi menor do que a de 2001, passando de R\$ 1.363 milhões para R\$ 1.190 milhões, queda de 12,8% atribuída à cisão do segmento fitossanitário. Do lado das despesas operacionais, houve aumento significativo das despesas financeiras líquidas e o resultado, tanto da redução de despesas quanto do aumento das despesas operacionais foi o prejuízo operacional, em 2002, de R\$ 123,2 milhões, ou seja, 10,3% da receita operacional líquida no ano.

Nos dois últimos anos, o resultado final da empresa foi negativo: R\$ 46,9 milhões, em 2001 e R\$ 65,7 milhões, em 2002<sup>9</sup>.

#### 5.1.5. Principais produtos e serviços

Os produtos da Bayer Polímeros se inserem nas seguintes unidades de marketing: termoplásticos para injeção, isolação, indústria de borrachas, pneus/HIPS, conforto, extrusão, armazenamento de dados óticos, TPU – poliuretanos termoplásticos, elastômeros, revestimentos, filmes e adesivos. Alguns desses produtos são conhecidos pelas marcas Baydur, Bayflex Footwear, Desmodur/Desmophen, Makrolon, Vulkolan e Therban.

Na área de Saúde Humana, a Bayer HealthCare produz medicamentos conhecidos pelas marcas Alka-Seltzer (má digestão) e Aspirina (dores, febre), além de medicamentos sob prescrição médica, tais como: Adalat (doenças cardiovasculares), Aspirina Prevent, Avalox, Binotal, Cipro e Levitra (disfunção erétil). Na área de diagnósticos, a BHC produz, por exemplo, o Glucometer (controle de diabetes), ADVIA Centaur (Imunologia), ADVIA 120 (Hematologia) e ADVIA 1650 (Imunoquímica). Na área de saúde animal produz medicamentos conhecidos pelas marcas Advantage (controle de pulgas) e Baytril (doenças infecciosas em animais).

A Bayer Químicos produz para o setor de alimentos, construção, cosméticos, couros, higiene pessoal, papel e celulose, plásticos e polímeros, proteção e conservação de materiais, química básica, química fina, têxtil, tintas e vernizes e tratamento de água. Alguns exemplos de produtos: Bayferrox, Bayoxide,

---

<sup>9</sup> Fonte: Bayer S.A., Relatório da Administração. D.O.E.; Empresarial, São Paulo, 113 (77) 24 /04/2003, p. 17-18

Baypure, BayScape, Macrolex, Preventol, Walocel e Walsroder nitrocelulose.

A Bayer Technology Services oferece serviços de tecnologia para as quatro áreas produtivas da empresa (inclusive a área agrícola) e incluem atividades de engenharia para os segmentos industriais de química, polímeros, farmacêutico, cosméticos, alimentos, produtos para a agricultura e veterinária e tratamento de efluentes com foco na tecnologia de automação industrial, engenharia elétrica, proteção do meio ambiente, conceitos GMP, tecnologia de salas limpas e biossegurança.

Os serviços de contabilidade envolvem assessoria contábil, em impostos e contribuições, administração de contas a pagar e a receber. Em São Leopoldo (RS), a BSS presta serviços comerciais e subloca um escritório de representação comercial e um depósito para produtos químicos, inclusive, movimentação de carga e expedição.

Os serviços oferecidos na área de informática são: gerenciamento de sistemas, segurança de sistemas, infra-estrutura de informática.

A área de Recursos Humanos da Bayer integra a BSS oferecendo consultoria e serviços em administração da folha de pagamento, administração de salários, recrutamento e seleção, desenvolvimento de pessoal, avaliação de desempenho, consultoria organizacional e programa de potenciais (identificação de funcionários de alto potencial para a gestão organizacional).

A BSS oferece ainda serviços na área de saúde ocupacional, segurança, meio ambiente e qualidade: segurança de processos (classificação de áreas com risco de explosão e incêndio, análise de segurança para desativações de plantas e processos, estudos de análise de riscos para licenciamentos ambientais, avaliação de segurança e meio ambiente em depósitos etc) e inspeção de equipamentos (análise de falhas em equipamentos, proteção radiológica, análise técnica de fornecedores, depósitos externos e serviços de engenharia, avaliação do tempo de vida dos

equipamentos, inspeção de proteção contra descargas atmosféricas etc).

Na área de Suprimentos & Logística e Viagens, a BSS é responsável pela compra de material produtivo, pela compra de material técnico, veículos e de serviços (administrativos e técnicos), pela organização e otimização da estrutura de suprimentos e logística e consultoria da conta viagens. A mais recente inovação nessa área foi a instalação interna de um catálogo eletrônico – *e-catalog* – que permite encaminhar a compra de material para o setor através de uma rede interna.

#### 5.1.6. Fornecedores

A enorme quantidade e a variedade de produtos manufaturados pela Bayer S.A. tornam a sua cadeia produtiva bastante extensa e complexa, com um número muito grande de fornecedores e prestadores de serviços e clientes. A empresa utiliza produtos químicos e petroquímicos, minerais naturais coloridos, embalagens, além de uma série de outros materiais técnicos, promocional, de propaganda, entre outros e contrata serviços de manutenção, reparo e operação, serviços de limpeza, vigilância, construção civil etc.

Os principais clientes da Bayer S.A. no Brasil são: Multibrás S.A, Coopers Brasil Ltda, Coim Brasil Ltda, Bayer CropScience, Distribuidora Méd.Santa Cruz, Saint Gobain Quartzo, Ripasa S.A, Distribuidora Farm. Panarello, Ashland Resinas Ltda, Sherwin-Willians.

Os principais fornecedores são Petroquímica União, DOW, Bradesco, Carbocloro, Ultrafertil, Dynea Brasil, CEG, Gonçalves, Albermale.

Sabe-se que a maior parte dos insumos que a Bayer utiliza para produzir os seus produtos é fornecida por empresas instaladas no próprio país, principalmente no Pólo Petroquímico de Camaçari (BA) e no Pólo Petroquímico de Triunfo (RS). Apenas uma pequena parte dos insumos é importada da Alemanha. Os bens e

serviços utilizados pelos três setores comerciais da empresa são adquiridos pela área de suprimentos da Bayer S.A.

A atividade na área de Suprimentos, integrada ao Sistema de Gestão da Qualidade da Bayer S.A., é desenvolvida pelos respectivos setores de compras, (material técnico, material produtivo, informática, comércio exterior, propaganda etc). Estes devem desenvolver as suas funções observando as diretrizes e princípios corporativos que orientam, tanto as condições de aquisição dos bens e serviços, quanto o comportamento dos funcionários. De acordo com este código de conduta, portanto, os bens e serviços devem ser adquiridos “em condições economicamente favoráveis (relação custo-benefício), na qualidade exigida e que levem em consideração a preservação do meio ambiente”. E os funcionários da área devem ter uma boa apresentação e um bom comportamento, devendo tratar os interlocutores “com a educação necessária, bem como com a distância adequada”. A relação com os fornecedores deve ser “justa, honesta, confiável, competente e discreta”. (Princípios e Diretrizes para a Área de Suprimentos da Bayer S.A.).

A Bayer tem, também, um “Guia para o Fornecedor da Bayer S.A.” Os dados gerais exigidos para o fornecedor são: tipo de empresa/composição acionária; faturamento e resultado; número de funcionários/locais; linha de produtos e estrutura de clientes; capacidade/installações técnicas; sistema de gerenciamento da qualidade e do meio ambiente; capacidade para inovar/pesquisa e desenvolvimento; solvência e compromisso com a não utilização de trabalho infantil. Os critérios de avaliação dos fornecedores definidos pela Bayer são, além do custo, a qualidade dos produtos e serviços (norma ISO 9000), política de comunicação (Atuação Responsável) e postura em relação ao meio ambiente (ISO 14000).

O fornecedor deve ainda atender às seguintes exigências: especificações do produto, informações sobre a embalagem e o transporte, condições de armazenagem, informações relevantes sobre segurança, informações necessárias

para o processamento posterior. E exigências para o serviço de entrega: prazos e custos totais competitivos, flexibilidade em caso de mudança nas quantidades dos pedidos, pontualidade, escolha e identificação dos veículos de transporte de acordo com as exigências internacionais para transporte, identificação das mercadorias perigosas de acordo com as exigências internas, nacionais e internacionais para o transporte de substâncias perigosas, teste de embalagem etc. E, por fim, a Bayer espera receber informações dos seus fornecedores relativas a certificados de análise, dados estatísticos mostrando os parâmetros críticos de testes sobre mudança no processo de fabricação do produto, local de produção, entre outros, e sobre alguma eventual não-conformidade descoberta após a entrega do produto.

Nas entrevistas realizadas com representantes da empresa foi dito que a Bayer monitora a empresa contratada, através de visitas “surpresa” e, segundo um gerente de compras da empresa, já houve caso de rompimento de contrato por problemas ambientais.

Estes documentos sobre fornecedores encontram-se disponíveis para o público em geral, através da internet, mas são dirigidos especialmente para os candidatos a fornecedores da Bayer, dentro do seu programa de comércio eletrônico (e-Commerce) implantado recentemente.

#### 5.1.7. Terceirizados

A Bayer utiliza-se de mão-de-obra terceirizada oferecida por empresas que atuam na produção, na administração e em atividades de apoio. Algumas dessas empresas são: Eitere, Monterça, Lubrin, RVT, Exitec, Piomor, Venevit, CM Couto, Carvalhão, J+V, LGW, Sifc, SRL, Intermídia e Agavea.

O quadro a seguir mostra as diversas atividades exercidas por essas empresas, o número de empresas e o total de empregados em cada atividade.

QUADRO 7 – RELAÇÃO DAS ATIVIDADES TERCEIRIZADAS, NÚMERO DE EMPRESAS E EMPREGADOS, NOS COMPLEXOS INDUSTRIAIS DE BELFORD ROXO E SÃO PAULO – 2003

ATIVIDADES	Belford Roxo		São Paulo	
	NÚMERO DE EMPRESAS	NÚMERO DE EMPREGADOS	NÚMERO DE EMPRESAS	NÚMERO DE EMPREGADOS
Movimentação de cargas/ Logística	2	94	1	9
Construção civil e Manutenção	2	69	-	-
Serviços de limpeza e ajardinamento	2	39	3	147
Serviços de vigilância patrimonial	1	37	4	57
Pintura industrial	1	33	-	-
Manutenção elétrica e Instrumentação	1	31	1	16
Infra-estrutura/ Restaurante	1	22	4	63
Montagens e desmontagens de andaimes	1	20	-	-
Projetos diversos e Instrumentação/ Elétrica	2	17	1	8
Serviços médicos e ambulatoriais	1	14		
Construção civil e Manutenção/ Refrigeração	-	-	6	67
Serviços médicos/ Ambulatoriais/ RH/ Correio	-	-	12	53
Informática	-	-	5	29
Serviços Lavanderia	-	-	2	9
Bombeiros	-	-	1	5
Transportes/ Suprimentos	-	-	1	5
Serviços de recolhimento de lixo do ambulatório	-	-	1	3
Total	14	376	42	471

FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Observa-se que a proporção de trabalhadores terceirizados em BR é maior do que na unidade SP, uma vez que correspondem a 93% do total de empregados da Bayer. Em SP, essa relação é de 64%. E, em BR, o número de empresas terceirizadas é menor do que em SP, no entanto empregam mais do que as empresas de SP.

A contratação de serviços pela Bayer S.A. é feita mediante a aceitação, pela empresa prestadora de serviços, de determinadas condições relacionadas a

transporte, prazo de entrega, pagamento, seguro, marcas e patentes, garantias, fornecimento de cargas perigosas, descarga, publicidade, impostos e outras obrigações do fornecedor, indenização etc. (“Condições Gerais de Fornecimento de Serviços”). Aceitar tais condições significa que a contratada “compromete-se a salvaguardar os interesses da Bayer, seus clientes e/ou consumidores envolvidos, direta ou indiretamente, nos serviços contratados, contra todas e quaisquer reclamações ou reivindicações, bem como contra eventuais perdas e danos....” (item 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços – CPS).

Alguns itens do contrato merecem destaque: o adicional de periculosidade só entra na composição do custo caso o serviço prestado seja realizado em determinadas áreas, conforme o “Mapeamento de Periculosidade Bayer S.A. – Complexo Industrial de Belford Roxo” (CI-070/98), “devendo estar discriminado em consultas, pedidos e/ou contratos de prestação de serviços” (item 4.1 do CPS).

Dentre as obrigações da empresa contratada, consta no contrato que “a Contratada deve cumprir, em relação aos seus empregados, com todas as obrigações decorrentes da legislação trabalhista, previdenciária, fundiária, e pagar todos os tributos previstos em lei, assim como, dissídios, convenções/acordos trabalhistas da categoria a qual pertencem os seus funcionários” (8.1 do CPS). E deve colocar à disposição da Bayer todos os documentos relativos a pagamento de INSS, depósito no FGTS, contribuição sindical e assistencial, adicionais de insalubridade, ficha de registro dos funcionários, folhas de pagamento etc. (8.2 do CPS).

O contrato estabelece ainda que cabe à empresa contratada fornecer alimentação “em quantidade e qualidade adequadas ao bom desempenho de suas funções” e garantir o transporte seguro de seus funcionários, após o expediente normal”(8.8 do CPS).

O item 8.9 do CPS estabelece que a empresa contratada deve assumir o compromisso de não utilizar mão-de-obra que já tenha pertencido a Bayer, sem sua

expressa anuência. Além disso, parte dos funcionários da prestadora de serviços (definido em contrato) deve ter certificação em entidade reconhecida nacional ou internacionalmente (IBQN – Instituto Brasileiro de Qualidade Nuclear, ABENDE – Associação Brasileira de Ensaio Não-Destrutivos etc). De acordo com alguns depoimentos, a princípio o funcionário demitido da Bayer não pode trabalhar na empresa como terceirizado durante um período de seis meses.

A empresa prestadora de serviços deve manter sigilo absoluto sobre todas as atividades por ela desenvolvidas para a Bayer, inclusive sobre o software ou dados pertencentes a esta. E deve garantir que os seus funcionários sigam as normas da Bayer para uso de equipamentos, principalmente equipamentos de informática (9.3 e 9.4 do CPS).

A empresa contratada deve fazer seguro de responsabilidade civil para danos pessoais e/ou materiais que eventualmente possam ser causados por ela à Bayer. No entanto, a contratação de seguro contra eventuais danos ao meio ambiente fica a critério da própria contratada. (13.2 e 13.3 do CPS).

De acordo com o contrato de fornecimento da Bayer, a empresa contratada é também responsável por serviços ou partes fabricadas por terceiros. Ela não pode celebrar subempreitada total, apenas parcial com “prévio, formal e expresse consentimento da Bayer”, o que não as isenta de responsabilidade por quaisquer danos materiais ou pessoais de terceiros (24.1 do CPS).

## 5.2. PERFIL DOS TRABALHADORES

### 5.2.1. Sexo

O total de funcionários da unidade de Belford Roxo e de São Paulo é de 1.143 pessoas, dos quais 811 homens (71%) e 332 mulheres (29%). O maior número

de mulheres está concentrado na unidade de SP, representando 41,4% do total de funcionários dessa unidade. Por sua vez, o quadro de funcionários da unidade de BR é majoritariamente masculino, contando apenas com 6,4% de mulheres.

TABELA 3 – EMPREGADOS POR GÊNERO E UNIDADE DE TRABALHO – JUN/2003

UNIDADES	NÚMERO DE EMPREGADOS	SEXO			
		Masculino		Feminino	
		Número	%	Número	%
Belford Roxo	404	378	93,6	26	6,4
Administrativo	137	111	81,0	26	19,0
Operacional	260	260	100,0	0	0,0
Aprendiz	6	6	100,0	0	0,0
São Paulo	739	433	58,6	306	41,4
Administrativo	490	265	54,1	225	45,9
Operacional	182	127	69,8	55	30,2
Aprendiz	1	1	100,0	0	0,0
Vendas	66	40	60,6	26	39,4

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

### 5.2.2. Cor / Raça

Os dados sobre a cor da pele ou raça foram obtidos a partir da aplicação de questionários, por amostragem, junto aos funcionários, onde estes se autoclassificavam (brancos, pretos, pardos, amarelos, indígenas). Do total dos respondentes, 67% se consideraram brancos, 24,1% se disseram pardos, 6,3% pretos (somando-se 30,4% de negros), 1,9% amarelos e 0,7% indígenas. Na tabela abaixo podemos verificar os dados referentes às unidades em separado.

TABELA 4 – EMPREGADOS POR COR E ESTRATO (%) – JUN/2003

COR	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1	Estrato 2	Total BR	Estrato 3	Estrato 4	Total SP	
	Mulheres BR	Homens BR		Mulheres SP	Homens SP		
Branca	76,0	62,7	65,7	73,2	64,5	68,0	67,0
Preta	4,0	6,0	5,6	4,6	8,3	6,8	6,3
Parda	20,0	31,3	28,7	17,6	23,0	21,0	24,1
Amarelos	0,0	0,0	0,0	4,6	2,1	3,0	1,9
Indígena	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	1,2	0,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

### 5.2.3. Idade

A idade média da população em geral da Bayer S.A é de 36 anos. A média de idade entre as mulheres é de 34 anos e a dos homens é de 37 anos. O percentual de jovens até 24 anos é relativamente baixo (9,2%). Entre o universo feminino, a maior concentração (22,0%), está na faixa etária entre 25 a 29 anos. Já entre os homens, há uma maior concentração (22,3%) na faixa etária entre 40 a 44 anos.

A pesquisa por amostragem revelou que os trabalhadores da unidade de SP são mais novos, tendo em média 35 anos. Já a média de idade dos trabalhadores de BR é de, aproximadamente, 40 anos.

TABELA 5 – EMPREGADOS SEGUNDO A FAIXA DE IDADE E O SEXO – JUN/2003

FAIXA IDADE	SEXO				TOTAL	
	FEMININO		MASCULINO			
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
MENOS DE 18	0	0,0	7	0,9	7	0,6
18 A 24 ANOS	44	13,3	54	6,7	98	8,6
25 A 29 ANOS	73	22,0	90	11,1	163	14,2
30 A 34 ANOS	67	20,1	149	18,3	216	18,9
35 A 39 ANOS	53	16,0	166	20,4	219	19,2
40 A 44 ANOS	34	10,2	181	22,3	215	18,8
45 A 49 ANOS	45	13,6	110	13,6	155	13,6
50 A 64 ANOS	16	4,8	54	6,7	70	6,1
TOTAL	332	100,0	811	100,0	1143	100,0
MÉDIA DE IDADE		34		37		36

FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

#### 5.2.4. Escolaridade

Entre os 1.143 funcionários das unidades de SP e BR, 872 (76,3%) têm, pelo menos, o segundo grau completo, critério de admissão exigido pela Bayer. E desses, 299 (26,2%) têm curso superior completo. Cabe ressaltar, entretanto, que existe um percentual significativo (23,7%) de funcionários que não completou o segundo grau e, de acordo com os dados fornecidos pela empresa, aparece 0,3% de analfabetos. Posteriormente, este dado foi contestado pela empresa que afirmou não existir funcionários analfabetos na Bayer. Mesmo admitindo-se esta hipótese, o fato é que a empresa forneceu este dado quando solicitado. É possível supor, então, que ela não atualiza o cadastro de funcionários no quesito escolaridade.

Analisando esses dados comparativamente entre homens e mulheres, constatou-se que, proporcionalmente, as mulheres têm um grau de escolaridade maior do que os homens, já que entre as 332 mulheres, 161 (48,5%) têm nível superior completo e entre os homens, apenas 17,0% do total dos 811 tem o mesmo grau de instrução e 42,9% tem ensino médio completo.

TABELA 6 – EMPREGADOS DE CADA UNIDADE POR GRAU DE INSTRUÇÃO E SEXO – JUN/2003

GRAU DE INSTRUÇÃO	UNIDADE						TOTAL GERAL
	Belford Roxo			São Paulo			
	SEXO		Total BR	SEXO		Total SP	
	Feminino	Masculino		Feminino	Masculino		
Analfabeto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fundamental incompleto	0,0	2,6	2,5	4,2	12,5	9,1	6,7
Fundamental completo	3,8	15,1	14,4	2,6	4,2	3,5	7,3
Médio incompleto	0,0	7,4	6,9	6,5	13,6	10,7	9,4
Médio completo	11,5	56,1	53,2	21,2	32,1	27,6	36,7
Superior incompleto	11,5	6,6	6,9	19,0	16,4	17,5	13,7
Superior completo	72,1	12,2	16,1	46,4	21,2	31,7	26,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Analisando os dados comparativamente entre as unidades SP e BR, verificou-se que em SP a maior parte dos funcionários tem nível superior completo. Já em BR há uma maior concentração de pessoas com ensino médio completo.

Foi possível verificar, também, que a maioria dos funcionários da Bayer tem formação técnica, concentrada basicamente na formação de técnico em Química e Contabilidade, como mostra a tabela a seguir.

TABELA 7 – CURSO TÉCNICO DOS EMPREGADOS POR ESTRATO – JUN/2003

CURSO TÉCNICO	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1	Estrato 2	Total BR	Estrato 3	Estrato 4	Total SP	
Química	4,0	24,1	19,4	4,5	13,5	9,9	13,7
Contabilidade	20,0	15,7	16,7	7,6	8,3	8,0	11,5
Administração	4,0	4,8	4,6	6,1	4,2	4,9	4,8
Eletrônica	0,0	8,4	6,5	0,0	3,1	1,9	3,7
Secretariado	4,0	0,0	0,9	12,1	0,0	4,9	3,3
Tem curso técnico	48,0	67,5	63,0	45,5	47,9	46,9	53,3

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

A tabela acima mostra que, apesar da escolaridade mais elevada, a formação técnica não é voltada para as atividades de produção industrial e sim para a área administrativa, predominantemente. Os dados revelaram ainda que, proporcionalmente, a unidade BR apresenta um maior contingente de pessoas com formação técnica. Entre as mulheres dessa unidade, a maior parte fez curso técnico em contabilidade e em SP a maior parte tem curso de secretariado. Entre os homens, tanto na unidade de BR como na de SP destaca-se a formação de técnico em química e também de técnico em contabilidade.

#### 5.2.5. Tempo no emprego

Observadas as datas de admissão do conjunto dos funcionários da Bayer S.A., constatou-se que o tempo médio de emprego é de 11 anos, sendo que entre as

mulheres, a média é de oito anos e entre os homens, 12 anos. No universo feminino, a maior concentração (21,4%) tem até três anos de emprego e entre o grupo masculino, 22,3% concentra-se na faixa de 13 a 15 anos de emprego. Analisando as unidades separadamente, verificou-se que os trabalhadores da unidade de BR têm maior tempo de emprego na Bayer do que os funcionários da unidade SP, independente do sexo.

TABELA 8 – EMPREGADOS POR TEMPO DE EMPREGO E GÊNERO – JUN/2003

TEMPO NO EMPREGO	SEXO				TOTAL	
	FEMININO		MASCULINO			
	Número	%	Número	%	Número	%
1 ANO ou menos	59	17,8	52	6,4	111	9,7
2 OU 3 ANOS	71	21,4	104	12,8	175	15,3
4 a 6 ANOS	60	18,1	65	8,0	125	10,9
7 a 9 ANOS	34	10,2	95	11,7	129	11,3
10 a 12 ANOS	29	8,7	77	9,5	106	9,3
13 a 15 ANOS	26	7,8	181	22,3	207	18,1
16 a 19 ANOS	26	7,8	116	14,3	142	12,4
20 ANOS ou mais	27	8,2	121	15,0	148	13,0
TOTAL	332	100,0	811	100,0	1143	100,0
TEMPO MÉDIO	8		12		11	

FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

### 5.2.6. Salários

A tabela abaixo apresenta o universo dos trabalhadores por faixas salariais, tendo em vista que a empresa não forneceu os salários individuais.

TABELA 9 – EMPREGADOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO – JUN/2003

FAIXA SALARIAL (R\$)	SEXO				TOTAL GERAL	
	Feminino		Masculino			
	Número	%	Número	%	Número	%
Até 400,00	0	0,0	6	0,7	6	0,5
De 401 a 600	0	0,0	6	0,7	6	0,5
De 601 a 1.000	25	7,5	54	6,7	79	6,9
De 1.001 a 1.400	41	12,3	159	19,6	200	17,5
De 1.401 a 2.000	69	20,8	269	33,2	338	29,6
De 2.001 a 4.000	152	45,8	239	29,5	391	34,2
Mais de 4.000	45	13,6	78	9,6	123	10,8
TOTAL	332	100,0	811	100,0	1.143	100,0

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social

Observando os dados referentes à tabela acima, constatou-se que 63,8% do total de empregados recebem entre R\$ 1.400,00 a R\$ 4.000,00. E analisando as unidades separadamente, verificou-se que os trabalhadores da unidade de BR recebem salários mais baixos que os da unidade de SP. Em BR, a maior concentração está na faixa de R\$ 1.401,00 a R\$ 2.000,00 (44,1%), enquanto que em SP, 39,6% dos funcionários estão concentrados na faixa entre R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00.

A tabela mostra também que, de uma forma geral, as mulheres recebem salários mais elevados do que os homens.

TABELA 10 – EMPREGADOS POR FAIXA SALARIAL E UNIDADE – JUN/2003

FAIXA SALARIAL (R\$)	UNIDADE						TOTAL GERAL
	Belford Roxo			São Paulo			
	SEXO		Total BR	SEXO		Total SP	
	Feminino	Masculino		Feminino	Masculino		
Até 400,00	0,0	1,6	1,5	0,0	0,0	0,0	0,5
De 401 a 600	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,8	0,5
De 601 a 1.000	0,0	1,9	1,7	8,2	10,8	9,7	6,9
De 1.001 a 1.400	3,8	22,8	21,5	13,1	16,9	15,3	17,5
De 1.401 a 2.000	46,2	43,8	44,1	18,6	23,8	21,7	29,6
De 2.001 a 4.000	38,5	23,3	24,3	46,4	34,9	39,6	34,2
Mais de 4.000	11,5	6,6	6,9	13,7	12,2	12,9	10,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

### 5.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO

#### 5.3.1. Instalações

Em 1956, a Bayer comprou uma antiga fábrica de ácido sulfúrico e superfosfato, instalada em um terreno de 300 mil m<sup>2</sup> à margem da Rodovia Presidente Dutra, em Belford Roxo, a 45 quilômetros do centro do Rio de Janeiro. O conjunto industrial foi inaugurado em junho de 1958, inicialmente com quatro

fábricas: anilinas, produtos químicos intermediários, derivados de cromo e defensivos agrícolas. A área inicial deu lugar a um espaço de aproximadamente 2 milhões de m<sup>2</sup>, ocupado por diversas unidades produtivas.

A região de entorno do Complexo Industrial é ocupada por comunidades de baixa renda, existindo também atividades industriais e comerciais. As principais indústrias no município são a Bayer e a Lubrisol.

Hoje, em Belford Roxo, a Bayer S.A. ocupa a área de produção de poliuretanos, constituída por três unidades produtivas:

- Unidade de anilina, composta das unidades de hidrogênio, monóxido de carbono, nitrobenzeno e anilina para a produção de aminobenzeno.
- Unidade de poliuretanos multipropósitos (PU-M), fabrica espumas e vernizes de poliuretano para duas áreas de negócios da Bayer;
- Unidade de MDI, composta pelas unidades de CO, MDA, MDI, MDI-Puro e Estação de cloro - para a produção de monóxido de carbono, MDA (diaminodifenilmetano) e polímeros de MDI (produto final).

Por se tratar de uma indústria química, o Complexo Industrial da Bayer trabalha constantemente com reações e transformações químicas, com riscos inerentes à sua atividade, e com a geração de resíduos sólidos, líquidos e gasosos que, segundo a empresa, são devidamente gerenciados e tratados no próprio Complexo Industrial, seguindo as normas e legislações do Brasil e da Bayer na Alemanha.

O abastecimento de água no complexo é realizado por captação de rede pública (CEDAE), mas a água para consumo dos funcionários é suprida por compra de água mineral em garrafas.

A unidade de São Paulo situa-se no bairro do Socorro e ocupa uma área total de 100.868 m<sup>2</sup>. Nesta unidade, além de estar localizada a sede administrativa da Bayer S.A., a empresa atua na área de produtos farmacêuticos, de consumo e saúde animal. Possui laboratórios de aplicação e centro de treinamento e assistência técnica para equipamentos da área de diagnósticos. A grande maioria dos funcionários trabalha na área administrativa.

### 5.3.2. Ambiente de trabalho

Levando-se em conta os aspectos levantados no item anterior sobre as instalações da Bayer, procurou-se conhecer a avaliação dos próprios trabalhadores em relação às condições do ambiente de trabalho, nos itens referentes à limpeza, organização, conforto, temperatura, iluminação, barulho e qualidade do ar. Na aplicação dos questionários e, posteriormente, na observação dos resultados, concluiu-se que a maioria dos trabalhadores considera bom o ambiente de trabalho, tanto na Unidade de BR quanto na de SP, sendo que nessa última, a satisfação foi ainda maior.

A pesquisa procurou ouvir pessoas dos setores administrativo e operacional, mas, no que se refere a esses itens, as respostas não divergiram. A tabela a seguir apresenta os resultados da unidade de BR.

TABELA 11 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS DA UNIDADE BR SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO – JUN/2003 (EM %)

ITENS	OPINIÕES						TOTAL
	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Muito Ruim	Não se aplica	
Temperatura	17	53	22	4	1	2	100
Iluminação	18	63	15	1	2	1	100
Ruído	9	40	29	16	5	1	100
Qualidade do ar	9	47	27	14	2	1	100
Organização	12	68	14	5	0	1	100
Limpeza	17	61	19	2	0	1	100
Conforto	15	53	23	7	1	1	100

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Com base na avaliação geral dos funcionários da unidade de BR sobre as condições do ambiente em que trabalham, lembrando que foram consultados trabalhadores de todos os setores, é possível concluir que os problemas mais citados, segundo a ordem de prioridades, são: ruído, qualidade do ar e conforto.

TABELA 12 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS DA UNIDADE SP SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO – JUN/2003 (EM %)

ITENS	OPINIÕES					
	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Muito Ruim	Não se aplica
Temperatura	16	55	23	3	3	0
Iluminação	28	70	2	1	0	0
Ruído	19	61	15	4	1	0
Qualidade do ar	27	61	10	2	0	0
Organização	28	52	15	3	2	0
Limpeza	41	42	14	3	0	0
Conforto	39	51	8	2	0	0

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Já na unidade SP, os problemas mais citados pelos funcionários, apesar da baixa incidência, segundo a ordem de prioridades, foram: temperatura, organização e ruído.

### 5.3.3. Jornada de Trabalho

Na unidade de BR, são praticados dois horários de trabalho distintos: o administrativo, de 7h45 às 16h45, para os trabalhadores do setor administrativo, e o chamado revezamento, praticado pelos trabalhadores da produção, em três turnos alternados: manhã, tarde e noite. Por exemplo, se em uma semana um trabalhador está no horário das 6h às 14h, na outra semana, ele deverá estar no turno das 14h às 22h. Em seguida, ele deverá estar no turno da noite. Toda a programação do ano é feita com antecedência através de um quadro e cada unidade controla suas turmas por escalas.

Em abril de 2003, houve uma mudança na jornada de trabalho para o pessoal da produção. Antes, essa jornada era de 33,6 horas semanais (abaixo das 36 horas legais) e como o turno é de oito horas, a sua composição ficou da seguinte maneira: dentro de um ciclo de 35 dias, os funcionários trabalhavam 21 e folgavam 14.

O objetivo da empresa era que fosse cumprida a jornada de 36 horas de trabalho semanais, tal como estabelece a legislação. Para compor esse horário, os empregados envolvidos teriam redução de 14 dias em suas folgas anuais. Mediante negociação e acordo com o Sindicato e a Comissão de Fábrica, as folgas anuais foram reduzidas para 11 dias. Para isso, a composição das horas dentro de cada ciclo de 35 dias foi alterada com um dia a menos de folga: agora trabalham 22 dias e descansam 13. Segundo os trabalhadores, o novo sistema trouxe dificuldades de adaptação, além de um acúmulo maior de trabalho, sem compensação.

Já na unidade SP, por ser a sede da empresa, o horário é predominantemente administrativo, inclusive para aqueles da área de vendas, que trabalham fora da empresa, e os da área de segurança.

Os resultados dos 270 questionários aplicados na empresa confirmam o que foi dito acima, e mostram a distribuição dos funcionários da Bayer de BR e de SP por turno e por sexo. Assim, temos os seguintes resultados:



TABELA 13 – EMPREGADOS POR TURNO DE TRABALHO E POR ESTRATO – JUN/2003 (EM %)

TURNO	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 (Mulheres BR)	Estrato 2 (Homens BR)	Total BR	Estrato 3 (Mulheres SP)	Estrato 4 (Homens SP)	Total SP	
Manhã	0	0	0	0	4	2	2
Tarde	0	0	0	3	6	5	3
Noite	0	0	0	0	1	1	0
Administrativo	100	59	62	94	83	88	78
Revezamento	0	41	38	3	5	4	16

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Segundo informações fornecidas pela empresa, existe horário de revezamento na unidade de SP apenas para funcionários da Segurança Patrimonial.

Observou-se que é grande o percentual de trabalhadores da Bayer nas unidades de BR e de SP que trabalham em regime administrativo. O regime de revezamento concentra-se na unidade de BR. Na unidade de SP, a grande concentração de funcionários no horário administrativo independe do sexo.

Quanto às horas extras, na Bayer não existe um acordo de banco de horas, embora, segundo os trabalhadores, seja praticado informalmente. O controle dos horários se dá na esfera chefia-empregado, uma vez que a Bayer não utiliza cartão de ponto. O chefe da área, onde os empregados estão alocados, é responsável por repassar as informações sobre o horário dos seus funcionários para a área de RH, conforme relatou um dos representantes dessa área:

“A Bayer tem uma particularidade, que a gente tem até um orgulho grande de falar nisso. A Bayer não tem cartão de ponto, nem na produção, porque nós nos baseamos na relação de confiança que se estabelece entre a chefia e seus colaboradores. Está acima de qualquer coisa do que uma política de ficar punindo. Então nós não temos cartão de ponto. Ponto final. Se a área não mandar para a gente descontar uma ausência do colaborador, nós não vamos fazer. Por que? Porque nós deixamos para que a área junto ao colaborador administre esse tipo de coisa. O que vale para nós é a qualidade do trabalho. Então às vezes o colaborador precisa um ou dois dias para resolver problemas, ele que negocie isso entre a chefia dele. Se ele vai chegar mais tarde hoje, amanhã trabalha... isso é algo que eles tem que negociar ali, dentro da área. Foi um grande ganho, uma vantagem, isso é motivo de orgulho também dos nossos colaboradores”.

TABELA 14 – EMPREGADOS POR ESTRATO E FAIXA DE HORAS EXTRAS TRABALHADAS NO MÊS – JUN/2003 (em %)

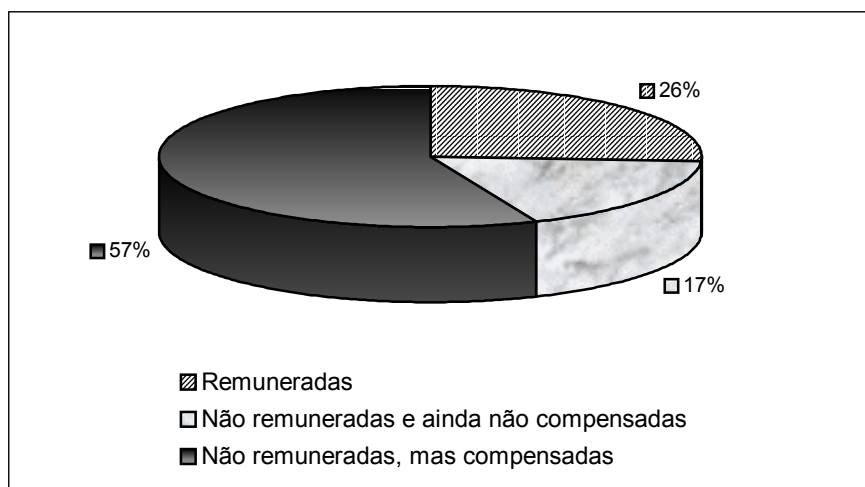
HORAS EXTRAS	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 (Mulheres BR)	Estrato 2 (Homens BR)	Total BR	Estrato 3 (Mulheres SP)	Estrato 4 (Homens SP)	Total SP	
0h	80,0	43,4	51,9	48,5	38,5	42,6	46,3
<= 4h	4,0	3,6	3,7	7,6	13,5	11,1	8,1
5h a 10h	12,0	13,3	13,0	15,2	10,5	12,3	12,6
10h a 20h	4,0	24,1	19,4	13,6	13,5	13,6	16,0
20h a 40h	0,0	4,8	3,7	9,1	16,7	13,6	9,6
>= 40h	0,0	10,8	8,3	0,0	4,2	2,5	4,8
Não lembra	0,0	0,0	0,0	6,0	3,1	4,3	2,6

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social

A tabela mostra que pouco mais da metade dos trabalhadores que responderam à pesquisa praticaram horas extras no mês anterior à sua realização.

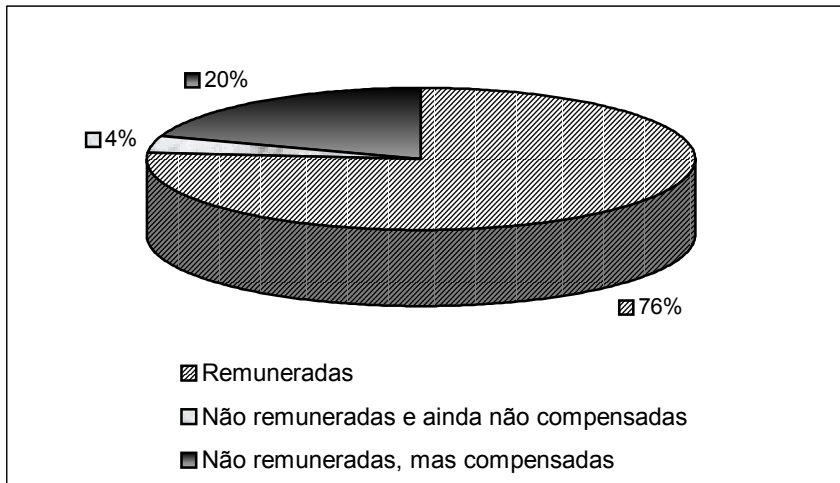
Os gráficos a seguir ilustram de que forma as horas extras praticadas por esses trabalhadores, em cada unidade, foram repostas: através de compensação, de remuneração ou se não foram repostas.

GRÁFICO 5 – FORMA DE REPOSIÇÃO DAS HORAS EXTRAS TRABALHADAS NO MÊS PELOS EMPREGADOS DE BELFORD ROXO – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

GRÁFICO 6 – FORMA DE REPOSIÇÃO DAS HORAS EXTRAS TRABALHADAS NO MÊS PELOS EMPREGADOS DE SÃO PAULO – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Observa-se que, na unidade BR, a política de remuneração de horas extras é posta em prática para a grande maioria dos trabalhadores consultados (76%). O mesmo não acontece na unidade SP, onde apenas 26% dos trabalhadores que participaram da pesquisa afirmaram ter sido remunerados pelas horas extras. A prática de compensação de horas é mais freqüente nessa unidade: quase 60% disseram ter compensado as horas extras trabalhadas. Cabe ressaltar, ainda, que 17% dos trabalhadores da unidade de SP consultados disseram que as horas extras que praticam não são remuneradas e ainda não haviam sido compensadas.

#### 5.3.4. Cargos e Salários – caracterização geral

A listagem fornecida pela empresa traz 298 denominações diferentes para os cargos existentes, incluindo-se os diferentes níveis dentro de uma mesma função. Ex. Inspetor de Controle de Qualidade I, II e III, sendo o III o mais avançado.

Devido às atividades de naturezas distintas realizadas nas unidades, optou-se por agrupar as diferentes denominações de cargos por cada unidade, para facilitar a análise dos dados.

Em BR, o agrupamento resultou em 26 cargos diferentes, sendo a posição mais freqüente a de Operador (de produção ou de energias), ocupada por 160 empregados, representando quase 40% do total. Em seguida, aparece o cargo de Analista (administrativos, contábeis, ambientais, de custos e de laboratório), com 53 trabalhadores, correspondendo a 13% do total.

É expressivo o percentual de cargos de coordenação e supervisão na empresa (10%), sendo que a grande maioria é ocupada por homens. As mulheres são apenas três.

Ao comparar a ocupação dos cargos entre homens e mulheres, percebe-se que estas se concentram no cargo de secretária e analista. Como já salientado anteriormente, em BR não há mulheres em atividades ligadas diretamente à produção. A empresa alega que o tipo de trabalho desenvolvido, predominantemente em horário de revezamento, limita a participação da mulher e que a legislação brasileira sempre restringiu o trabalho de mulheres em atividades insalubres e/ou perigosas, típicas de uma indústria química. No entanto, não foi encontrado na legislação trabalhista nenhum item sobre restrição do trabalho da mulher, seja em horário de revezamento, seja em atividade insalubre e/ou perigosa. Ao contrário, a Constituição de 1988, amplia ainda mais as possibilidades de acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Nessa unidade, o percentual de mulheres nos cargos de comando (7,7%) é um pouco superior à média de participação no restante dos cargos (6,3%).

TABELA 15 – EMPREGADOS DA UNIDADE DE BELFORD ROXO SEGUNDO O CARGO E O SEXO – JUN/2003

CARGOS	TOTAL DE EMPREGADOS		SEXO			
			MASCULINO		FEMININO	
	Número	% do total	Número	% no cargo	Número	% no cargo
OPERADOR	160	39,6	160	100,0	0	0,0
ANALISTA	53	13,1	44	83,0	9	17,0
AGENTE	24	5,9	24	100,0	0	0,0
MESTRE	23	5,7	23	100,0	0	0,0
INSTRUMENTISTA	15	3,7	15	100,0	0	0,0
ENGENHEIRO	12	3,0	10	83,3	2	16,7
TÉCNICO	10	2,5	9	90,0	1	10,0
MECÂNICO	9	2,2	9	100,0	0	0,0
SECRETÁRIA	9	2,2	0	0,0	9	100,0
CALDEIREIRO	7	1,7	7	100,0	0	0,0
ALMOXARIFE	6	1,5	6	100,0	0	0,0
APRENDIZ	6	1,5	6	100,0	0	0,0
ELETRICISTA	5	1,2	5	100,0	0	0,0
AUXILIAR PRODUÇÃO	4	1,0	4	100,0	0	0,0
CONSULTOR	4	1,0	4	100,0	0	0,0
PROGRAMADOR	3	0,7	2	66,7	1	33,3
COZINHEIRO	3	0,7	3	100,0	0	0,0
AUXILIAR ADM	2	0,5	2	100,0	0	0,0
OUTROS	10	2,5	9	90,0	1	10,0
SUBTOTAL	365	90,3	342	93,7	23	6,3
COORDENADOR	20	5,0	19	95,0	1	5,0
SUPERVISOR	19	4,7	17	89,5	2	10,5
SUBTOTAL	39	9,7	36	92,3	3	7,7
TOTAL	404	100	378	93,6	26	6,4

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Já em SP, o agrupamento resultou em 36 cargos diferentes, sendo o cargo mais freqüente o de Técnico, ocupado por 120 empregados e representando apenas 16% do total. Esse dado mostra a maior diversidade e a melhor distribuição de cargos entre os empregados de SP, se comparados com os de BR. As áreas de atuação do Técnico são inúmeras, mas o tipo mais representativo dentro desse grupo é o Técnico em Vendas, ocupado em grande parte pelas mulheres.

Em seguida, o cargo de Operador é ocupado por 98 trabalhadores, correspondendo a 13,3% do total e sendo, basicamente, de Produção. Vale ressaltar que há um percentual expressivo de mulheres ocupando este cargo (30,6%).

Os cargos de comando e liderança (supervisor, líder, coordenador e encarregado) representam 12% do total, sendo que destes, 69,7% são ocupados por homens e 30,3% por mulheres.

TABELA 16 – EMPREGADOS DA UNIDADE DE SÃO PAULO SEGUNDO O CARGO E O SEXO – JUN/2003

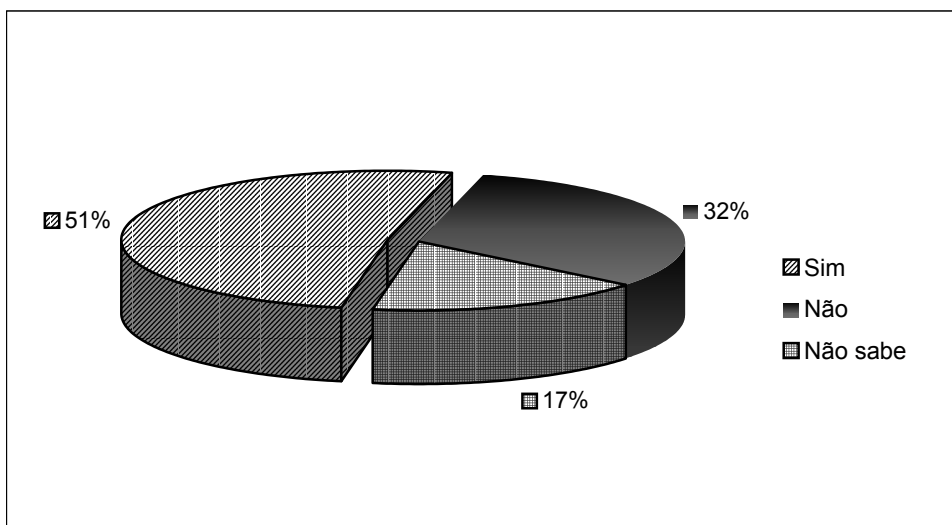
CARGOS	TOTAL DE EMPREGADOS		SEXO			
	Número	% do total	MASCULINO		FEMININO	
			Número	% no cargo	Número	% no cargo
TÉCNICO	120	16,2	57	47,5	63	52,5
OPERADOR	98	13,3	68	69,4	30	30,6
ANALISTA	70	9,5	36	51,4	34	48,6
REPRESENTANTE VENDAS	63	8,5	43	68,3	20	31,7
AJUDANTE PRODUÇÃO	59	8,0	34	57,6	25	42,4
ASSISTENTE ADM	34	4,6	14	41,2	20	58,8
SECRETÁRIA	23	3,1	0	0,0	23	100,0
ALMOXARIFE	22	3,0	22	100,0	0	0,0
ASSISTENTE OUTROS	22	3,0	11	50,0	11	50,0
ASSESSOR	18	2,4	4	22,2	14	77,8
CONTROLADOR ADM	17	2,3	8	47,1	9	52,9
CONSULTOR	16	2,2	9	56,3	7	43,7
AUXILIAR ADM	11	1,5	7	63,6	4	36,4
INSPETOR	10	1,4	8	80,0	2	20,0
ELETROMECAÂNICO	8	1,1	8	100,0	0	0,0
VIGILANTE	8	1,1	8	100,0	0	0,0
AUXILIAR OUTROS	7	0,9	7	100,0	0	0,0
PROGRAMADOR	6	0,8	3	50,0	3	50,0
MENSAGEIRO	5	0,7	5	100,0	0	0,0
AGENTE SEGURANÇA	4	0,5	4	100,0	0	0,0
COMPRADOR	4	0,5	1	25,0	3	75,0
OUTROS	25	3,4	14	56,0	11	44,0
SUBTOTAL	650	88,0	371	57,1	279	42,9
SUPERVISOR	34	4,6	22	64,7	12	35,3
LÍDER	25	3,4	22	88,0	3	12,0
COORDENADOR	24	3,2	16	66,7	8	33,3
ENCARREGADO	6	0,8	2	33,3	4	66,7
SUBTOTAL	89	12,0	62	69,7	27	30,3
TOTAL	739	100,0	433	58,6	306	41,4

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Segundo representantes da empresa, a Bayer possui um Plano de Cargos e Salários aberto a qualquer consulta e repassado dentro das unidades pelas suas respectivas gerências ou chefias. Quase a metade dos trabalhadores que participaram da pesquisa confirmou a existência de um PCS na empresa, mas, a maioria destes,

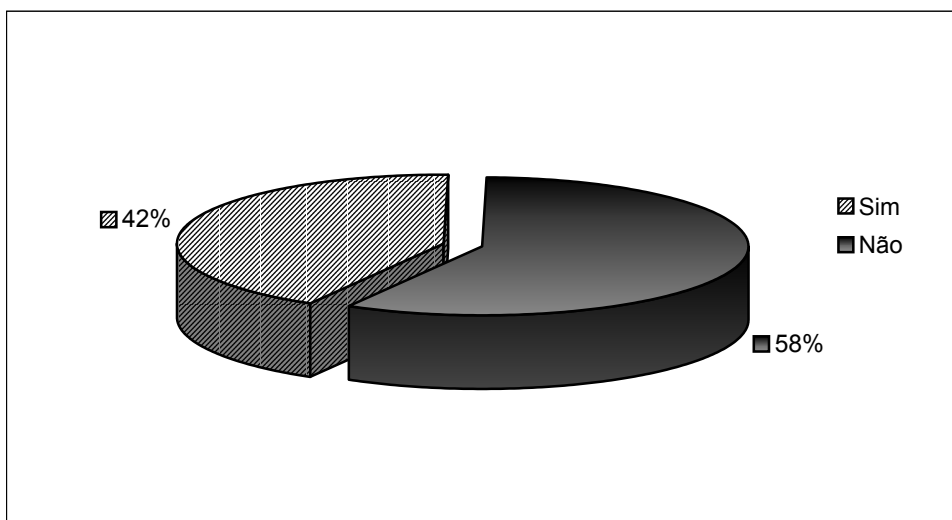
assim declarou que não conhece o conteúdo desse plano, e os dirigentes sindicais disseram que não conhecem e não participaram do PCS. Os gráficos abaixo mostram esses resultados:

GRÁFICO 7 – EMPREGADOS QUE DIZEM QUE A EMPRESA POSSUI UM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

GRÁFICO 8 – EMPREGADOS QUE CONHECEM O CONTEÚDO DO PLANO, DENTRE OS QUE DISSERAM QUE A EMPRESA POSSUI UM – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social

A listagem fornecida pela empresa mostra, ainda, que em alguns cargos existem 3 faixas salariais distintas. É o caso do analista administrativo, instrumentista, caldeireiro, mecânico de manutenção, operador de produção A e B. A diferença entre cada faixa salarial é de, no mínimo, R\$ 400,00. Portanto, as distorções podem chegar a até mais de 100% do salário, tal como mostra a tabela abaixo.

TABELA 17 – RELAÇÃO DE CARGOS QUE APRESENTAM DIFERENTES FAIXAS SALARIAIS – JUN/2003

CARGOS	TOTAL DE EMPREGADOS		SEXO			
			MASCULINO		FEMININO	
	Número	% do total	Número	% no cargo	Número	% no cargo
TÉCNICO	120	16,2	57	47,5	63	52,5
OPERADOR	98	13,3	68	69,4	30	30,6
ANALISTA	70	9,5	36	51,4	34	48,6
REPRESENTANTE VENDAS	63	8,5	43	68,3	20	31,7
AJUDANTE PRODUÇÃO	59	8,0	34	57,6	25	42,4
ASSISTENTE ADM	34	4,6	14	41,2	20	58,8
SECRETÁRIA	23	3,1	0	0,0	23	100,0
ALMOXARIFE	22	3,0	22	100,0	0	0,0
ASSISTENTE OUTROS	22	3,0	11	50,0	11	50,0
ASSESSOR	18	2,4	4	22,2	14	77,8
CONTROLADOR ADM	17	2,3	8	47,1	9	52,9
CONSULTOR	16	2,2	9	56,3	7	43,7
AUXILIAR ADM	11	1,5	7	63,6	4	36,4
INSPETOR	10	1,4	8	80,0	2	20,0
ELETROMECCÂNICO	8	1,1	8	100,0	0	0,0
VIGILANTE	8	1,1	8	100,0	0	0,0
AUXILIAR OUTROS	7	0,9	7	100,0	0	0,0
PROGRAMADOR	6	0,8	3	50,0	3	50,0
MENSAGEIRO	5	0,7	5	100,0	0	0,0
AGENTE SEGURANÇA	4	0,5	4	100,0	0	0,0
COMPRADOR	4	0,5	1	25,0	3	75,0
OUTROS	25	3,4	14	56,0	11	44,0
SUBTOTAL	650	88,0	371	57,1	279	42,9
SUPERVISOR	34	4,6	22	64,7	12	35,3
LÍDER	25	3,4	22	88,0	3	12,0
COORDENADOR	24	3,2	16	66,7	8	33,3
ENCARREGADO	6	0,8	2	33,3	4	66,7
SUBTOTAL	89	12,0	62	69,7	27	30,3
TOTAL	739	100,0	433	58,6	306	41,4

TABELA 17 – RELAÇÃO DE CARGOS QUE APRESENTAM DIFERENTES FAIXAS SALARIAIS – JUN/2003

Conclusão

CARGOS	FAIXA SALARIAL							TOTAL
	A	B	C	D	E	F	G	
OPERADOR ENERGIAS B				1	9			10
OPERADOR PRODUCAO I			2	34				36
OPERADOR PRODUCAO II				20	2			22
REPR TECNICO VENDAS JR						6	1	7
REPR VENDAS PROP MEDICA					1	8		9
REPR TECNICO VENDAS						1	2	3
SUP PRODUCAO						4	6	10
TECN TELECOMUNICACOES					1	1	1	3
TORNEIRO MECANICO				1	1			2
VIGILANTE				6	2			8

NOTA: FAIXAS SALARIAIS:

A – menos DE R\$400,00

B – de R\$401,00 A R\$600,00

C – de R\$601,00 A R\$1.000,00

D – de R\$1.001,00 A R\$1.400,00

E – de R\$1.401,00 A R\$2.000,00

F – de R\$2.001,00 A R\$4.000,00

G mais de R\$4.000,00

FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Representantes da empresa afirmam que “os casos observados constituem uma exceção, de conhecimento do Sindicato e da Comissão de Fábrica, e que são fruto da reestruturação pela qual a empresa passou quando alguns colaboradores, ao invés de serem demitidos, foram aproveitados em posições inferiores, porém sem redução de salário”. E que, portanto, “esses casos, que tem fundo social, não podem ser considerados como distorção da estrutura salarial”. Mas, tanto a listagem fornecida pela empresa quanto a lista de contribuição sindical mostram que existem diferenças salariais para um mesmo cargo do mesmo nível. Um representante da empresa declarou que essas distorções não podem ocorrer e que “já deu até problema na esfera jurídico-trabalhista”.

O quadro abaixo mostra os diferentes salários estimados com base na lista de contribuição sindical e seus respectivos cargos. Trata-se de alguns exemplos, portanto, não corresponde ao total de funcionários que contribuem para o Sindiquímica BR.

QUADRO 8 – RELAÇÃO DE DIFERENTES SALÁRIOS PARA MESMOS CARGOS NA UNIDADE BR – JUN/2003

Continuação

SALÁRIO ESTIMADO	CARGO	SALÁRIO ESTIMADO	CARGO
R\$ 1.107,90	Almoxarife	R\$ 1.903,80	Operador de Energias B
R\$ 1.121,70	Almoxarife	R\$ 1.961,10	Operador de Energias B
R\$ 1.268,70	Almoxarife	R\$ 2.002,80	Operador de Energias B
R\$ 1.332,90	Almoxarife	R\$ 2.268,30	Operador de Energias B
R\$ 1.644,90	Almoxarife	R\$ 861,90	Operador de Produção A
R\$ 1.150,80	Analista Administrativo I	R\$ 925,80	Operador de Produção A
R\$ 1.268,70	Analista Administrativo I	R\$ 1.014,00	Operador de Produção A
R\$ 1.455,90	Analista Administrativo I	R\$ 1.068,90	Operador de Produção A
R\$ 1.492,80	Analista Administrativo I	R\$ 1.121,70	Operador de Produção A
R\$ 1.565,70	Analista Administrativo I	R\$ 1.260,00	Operador de Produção A
R\$ 1.713,00	Analista Administrativo I	R\$ 1.294,50	Operador de Produção A
R\$ 1.723,80	Analista Administrativo I	R\$ 1.299,00	Operador de Produção A
R\$ 1.870,80	Analista Administrativo I	R\$ 1.319,70	Operador de Produção A
R\$ 1.428,00	Analista Administrativo II	R\$ 1.498,80	Operador de Produção B
R\$ 1.896,90	Analista Administrativo II	R\$ 1.562,70	Operador de Produção B
R\$ 1.927,80	Analista Administrativo II	R\$ 1.566,60	Operador de Produção B
R\$ 2.092,80	Analista Administrativo II	R\$ 1.580,70	Operador de Produção B
R\$ 2.135,70	Analista Administrativo II	R\$ 1.587,30	Operador de Produção B
R\$ 2.484,90	Analista Administrativo II	R\$ 1.588,80	Operador de Produção B
R\$ 2.186,70	Analista Contábil SR	R\$ 1.596,60	Operador de Produção B
R\$ 2.865,90	Analista Contábil SR	R\$ 1.646,10	Operador de Produção B
R\$ 1.644,90	Analista Laboratório JR	R\$ 1.669,50	Operador de Produção B
R\$ 2.598,00	Analista Laboratório JR	R\$ 1.713,30	Operador de Produção B
R\$ 1.375,80	Caldeireiro	R\$ 1.722,30	Operador de Produção B
R\$ 1.580,70	Caldeireiro	R\$ 1.737,60	Operador de Produção B
R\$ 1.650,00	Caldeireiro	R\$ 1.788,30	Operador de Produção B
R\$ 1.965,90	Caldeireiro	R\$ 1.802,10	Operador de Produção B
R\$ 2.170,80	Caldeireiro	R\$ 1.824,00	Operador de Produção B
R\$ 4.452,90	Consultor de Sistemas	R\$ 1.864,50	Operador de Produção B

QUADRO 8 – RELAÇÃO DE DIFERENTES SALÁRIOS PARA MESMOS CARGOS NA UNIDADE BR – JUN/2003

Conclusão

SALÁRIO ESTIMADO	CARGO	SALÁRIO ESTIMADO	CARGO
R\$ 4.704,00	Consultor de Sistemas	R\$ 1.946,10	Operador de Produção B
R\$ 2.170,80	Coord Serviços Engenharia	R\$ 1.961,10	Operador de Produção B
R\$ 2.276,70	Coord Serviços Engenharia	R\$ 2.042,10	Operador de Produção B
R\$ 2.962,80	Coord Serviços Engenharia	R\$ 2.064,00	Operador de Produção B
R\$ 3.139,80	Coord Serviços Engenharia	R\$ 1.713,30	Operador de Produção C
R\$ 3.939,00	Coord Serviços Engenharia	R\$ 1.824,00	Operador de Produção C
R\$ 1.203,90	Cozinheiro	R\$ 1.903,80	Operador de Produção C
R\$ 1.299,00	Cozinheiro	R\$ 1.904,70	Operador de Produção C
R\$ 1.580,70	Eletricista Manutenção	R\$ 1.991,10	Operador de Produção C
R\$ 1.650,00	Eletricista Manutenção	R\$ 2.002,80	Operador de Produção C
R\$ 1.965,90	Eletricista Manutenção	R\$ 2.009,70	Operador de Produção C
R\$ 1.121,70	Instrumentista PL	R\$ 2.096,10	Operador de Produção C
R\$ 1.375,80	Instrumentista PL	R\$ 2.164,50	Operador de Produção C
R\$ 1.965,90	Instrumentista PL	R\$ 2.174,70	Operador de Produção C
R\$ 2.169,90	Instrumentista PL	R\$ 2.186,70	Operador de Produção C
R\$ 2.170,80	Instrumentista PL	R\$ 2.523,30	Operador de Produção C
R\$ 2.391,00	Instrumentista PL	R\$ 2.771,10	Operador de Produção C
R\$ 2.709,90	Instrumentista PL	R\$ 1.816,80	Programador de Produção
R\$ 1.375,80	Mecânico Manutenção PL	R\$ 2.709,90	Programador de Produção
R\$ 1.549,80	Mecânico Manutenção PL	R\$ 3.530,70	Supervisor de Produção
R\$ 1.580,70	Mecânico Manutenção PL	R\$ 4.261,80	Supervisor de Produção
R\$ 1.723,80	Mecânico Manutenção PL	R\$ 2.484,90	Técnico Manutenção
R\$ 1.965,90	Mecânico Manutenção PL	R\$ 2.930,70	Técnico Manutenção
R\$ 2.170,80	Mecânico Manutenção PL	R\$ 3.066,00	Técnico Manutenção
R\$ 2.864,70	Mestre Energias	R\$ 1.896,90	Técnico Telecomunicações
R\$ 2.867,10	Mestre Energias	R\$ 2.169,90	Técnico Telecomunicações
R\$ 2.049,90	Mestre Produção	R\$ 1.297,80	Torneiro Mecânico
R\$ 2.867,10	Mestre Produção	R\$ 1.816,80	Torneiro Mecânico
R\$ 3.056,40	Mestre Produção		
R\$ 3.494,70	Mestre Produção		
R\$ 3.981,60	Mestre Produção		
R\$ 1.498,80	Operador de Energias B		
R\$ 1.824,00	Operador de Energias B		

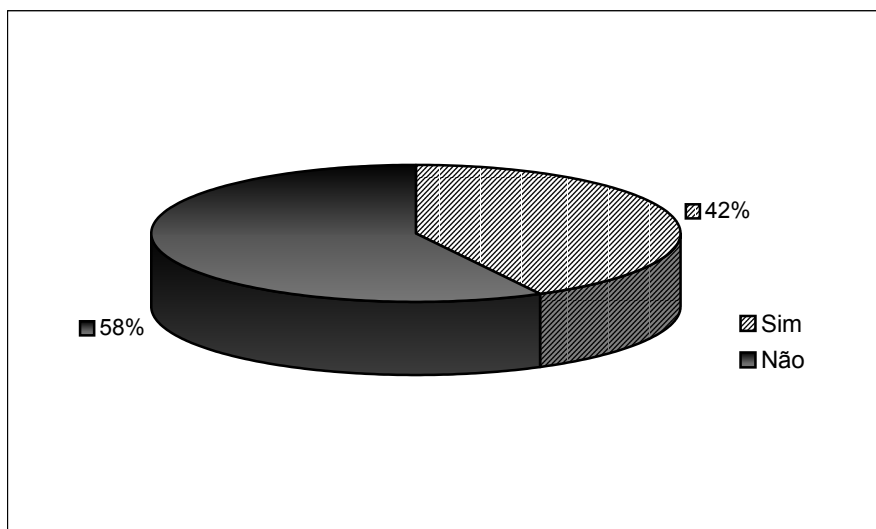
FONTE: SINDIQUÍMICA-BR. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: O salário estimado corresponde ao valor da contribuição sindical de cada funcionário, multiplicado por 30 dias.

Quanto à avaliação de desempenho, a Bayer informou que cada área possui o seu mecanismo próprio de avaliação dos funcionários, segundo suas características específicas e que promoções e progresso profissional são decorrentes do desempenho do funcionário e de oportunidades/vagas disponíveis. E que, apenas recentemente, estava sendo testada uma ferramenta de avaliação única, o chamado programa “360 graus”.

De acordo com os resultados da pesquisa amostral, o sistema de avaliação da Bayer não parece muito claro para os trabalhadores das duas unidades pesquisadas, já que a maioria (58%) disse que a empresa não tem um programa de avaliação, principalmente, os trabalhadores da unidade de BR (77% do total de trabalhadores consultados nesta unidade). E, de fato, a empresa reconhece que tem que melhorar seu processo de comunicação do sistema. O gráfico a seguir mostra os resultados:

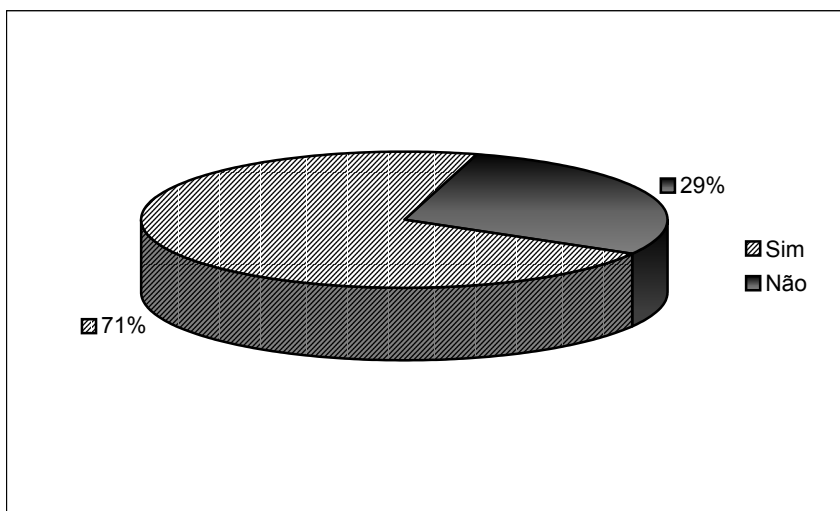
GRÁFICO 9 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE A EXISTÊNCIA DE UM PLANO INSTITUCIONAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Apesar das opiniões divergentes sobre a existência ou não de um programa de avaliação, a maioria dos trabalhadores (71%) respondeu que são avaliados no desempenho de suas atividades, sendo que, nesse caso, não houve diferença significativa entre as unidades.

GRÁFICO 10 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SE SÃO AVALIADOS NO DESEMPENHO DA ATIVIDADE – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

### 5.3.5. Benefícios

A política de RH da Bayer concentra suas ações estratégicas em três fatores: sistema de remuneração e benefícios; treinamento e desenvolvimento de pessoal e, melhoria da qualidade de vida dos funcionários.

A Bayer adota, em sua política de remuneração, o Sistema de Remuneração Variável, vinculado ao atingimento de metas. E oferece um Plano de Benefícios legais e espontâneos que inclui:

- Assistência médica, extensiva aos dependentes diretos;
- Adiantamento auxílio doença/acidente de trabalho;
- Manutenção dos benefícios para os afastados (assistência médica,

- odontológica e seguro de vida por 36 meses);
- Aposentadoria – garantia de emprego ou salário para os funcionários que no momento do desligamento estiverem com oito anos de casa e um máximo de 12 meses do direito de aposentadoria;
  - Assistência odontológica e médica para familiares de funcionários falecidos, por dois anos em SP e cinco anos em BR;
  - Auxílio creche;
  - Auxílio educação especial para filhos excepcionais;
  - Auxílio funeral;
  - Convênio com o INSS para preparação, entrada e monitoramento de processos de aposentadoria, pensão e auxílio-doença;
  - Plano de aposentados;
  - Transporte – linhas de ônibus cobrindo várias regiões;
  - Restaurante – *self-service* e lanchonete;
  - Convênio farmácia;
  - Clube;
  - Saúde Ocupacional – Programa Viver Bem;
  - Assistência odontológica externa;
  - Estacionamento para todos os funcionários;
  - Seguro de vida em grupo;
  - Convênio com INSS;
  - Complemento do auxílio doença;
  - PreviBayer – previdência privada;
  - PLR – Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

### 5.3.6. Formação e treinamento

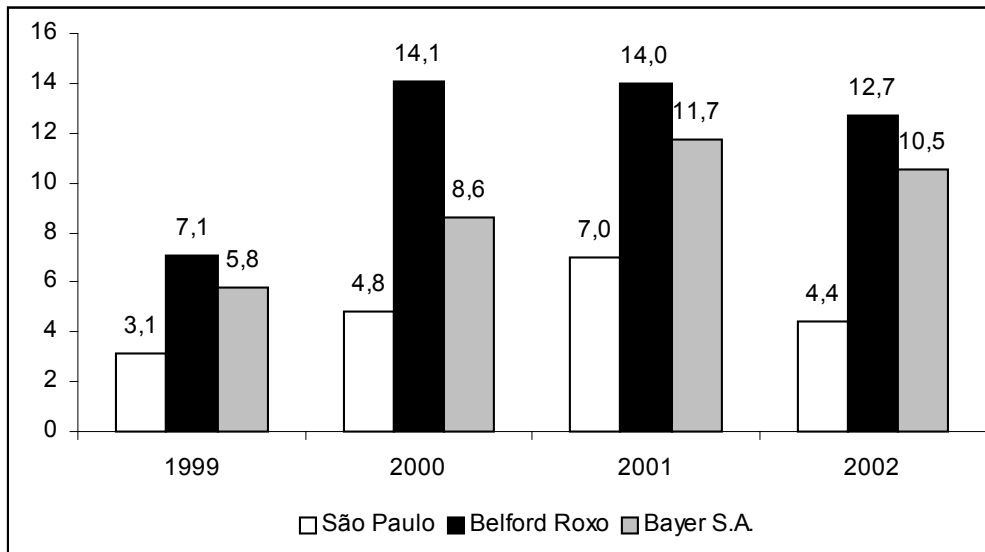
Conforme foi mencionado acima, a área de RH da Bayer é, também, responsável pela formação e treinamento dos seus funcionários. Nos documentos fornecidos pela empresa, consta um programa de treinamento relacionado a diversas atividades, tais como, eletricitista, instrumentista e laboratorista, e oferece diversos cursos de capacitação, principalmente, sobre Meio Ambiente e Saúde e Segurança no Trabalho. Para coordenar essas atividades é designado um supervisor de treinamento.

Analisando os resultados da pesquisa amostral, verificou-se que, do total de funcionários consultados, 75% afirmaram ter recebido algum tipo de treinamento ou curso de capacitação ou aperfeiçoamento promovido pela Bayer. Mas, quando esses trabalhadores foram perguntados quantos cursos ou treinamentos haviam recebido no último ano (2002), a média foi de menos de um curso (0,93).

O gráfico, a seguir, mostra a média de horas de treinamento em Segurança do Trabalho, por empregado, por unidade e na Bayer S.A. Na unidade BR verificou-se que a média é maior do que a da unidade SP e, também, do que a média da Bayer S.A. E que de 1999 a 2001, houve um aumento na carga horária de treinamento nas duas unidades e na Bayer S.A, e uma queda em 2002.

Como justificativa para essa diferença do número de empregados que receberam treinamento entre as unidades BR e SP, a Bayer informou que isso acontece devido à característica predominantemente administrativa do efetivo de SP, o que segundo eles requer uma carga de treinamento menor do que para as áreas de produção.

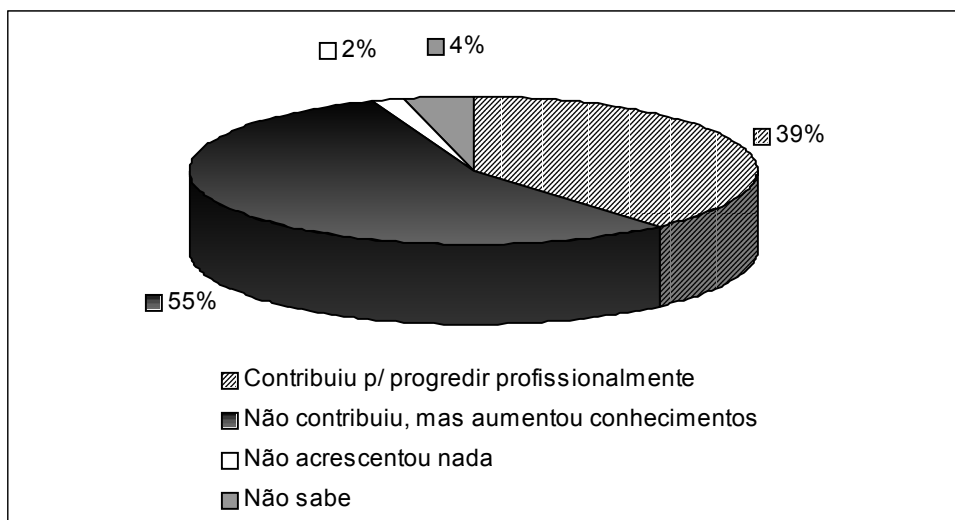
GRÁFICO 11 – HORAS DE TREINAMENTO EM SEGURANÇA DO TRABALHO, POR EMPREGADO EM CADA UNIDADE E NA BAYER S.A. – 1999 A 2002



FONTE: Bayer S.A., 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Dentre os funcionários que fizeram algum curso (um ou vários), a maioria (94%) afirmou que o curso contribuiu para progredir profissionalmente ou não contribuiu para progredir profissionalmente na empresa, mas serviu para aumentar os seus conhecimentos. O gráfico a seguir ilustra essa situação.

GRÁFICO 12 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS QUE FIZERAM CURSOS DE CAPACITAÇÃO/APERFEIÇOAMENTO, QUANTO A SUA AVALIAÇÃO – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Com este resultado, a Bayer informou que o objetivo dos treinamentos oferecidos é realmente aumentar o conhecimento dos funcionários, gerando a melhoria do seu desempenho.

Há cerca de 15 anos, a Bayer mantinha, na unidade BR, um centro de treinamento localizado em um prédio com infra-estrutura de laboratórios e funcionava como uma espécie de “mini-SENAI”. Naquela época, a equipe de treinamento era formada por oito pessoas, orientando cerca de 80 aprendizes que, após o programa, eram todos efetivados como profissionais da empresa. Segundo informações do RH, cerca de 15% da mão-de-obra atual da unidade de BR é oriunda desse centro.

Atualmente, a Bayer mantém apenas um convênio para a formação de aprendizes dentro do próprio SENAI. O programa, implantado tanto na unidade de BR quanto na de SP, consiste no treinamento teórico e prático durante dois anos. Após essa etapa, inicia-se um estágio remunerado com a duração de seis meses. Completado o programa, na maioria das vezes, ele é aproveitado como mão-de-obra efetiva da empresa. Quando não há disponibilidade de vagas, segundo os representantes do RH, o profissional é encaminhado para outras empresas parceiras da Bayer que estejam necessitadas de mão-de-obra. Hoje, apenas seis aprendizes participam desse programa, coordenado por um profissional, que acumula também a função de chefe de treinamento.



## 6. DIREITOS TRABALHISTAS E AMBIENTAIS: RESULTADOS DA PESQUISA

### 6.1. LIBERDADE SINDICAL

Os empregados da Bayer S.A. no Brasil, unidades de SP e BR, são representados, majoritariamente, por dois sindicatos, a saber:

QUADRO 9 – UNIDADES PRODUTIVAS / SINDICATOS – SET/2003

BAYER S.A	SINDICATOS/ LOCALIZAÇÃO	FILIAÇÃO
Unidade São Paulo – Capital	Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas Plásticas e Similares de SP. Rua Tamandaré, 348 – Liberdade – São Paulo – SP. CEP : 01525-000.	Central Única dos Trabalhadores
Unidade Belford Roxo Rio de Janeiro	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Município de Belford Roxo – RJ. Av. Benjamin Pinto Dias, 643 – Centro Belford Roxo – RJ. CEP : 26130-000	Federação dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do estado do RJ.

FONTE: SINDIQUÍMICA, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

O Sindicato dos Químicos de São Paulo, representa mais de 2 mil empresas da região e tem em sua base, aproximadamente, 55 mil trabalhadores, sendo 12 mil sindicalizados. A direção do sindicato é composta por 40 dirigentes, dos quais 19 são liberados. Na unidade da Bayer, em SP, existem dois dirigentes sindicais de base e nenhum liberado.

De acordo com os documentos enviados pelo SINDIQUÍMICA/SP, o número de trabalhadores sindicalizados da Bayer S.A., em SP, é de 290 (39,2% do total de funcionários). Desses, 116 (40,0%) são sócios do SINDIQUÍMICA/SP, sendo o restante 174, filiados a outros sindicatos.

Esse Sindicato mantém uma sede central localizada na cidade de SP (centro) e mais cinco subsedes com estrutura física e de pessoal para desenvolver

ações de representação política e jurídica, bem como prestar vários serviços (atendimento médico e odontológico, cursos de qualificação profissional, colônia de férias, entre outros) aos membros da categoria. Não há instrumento coletivo firmado com a empresa, sendo aplicável a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o sindicato dos trabalhadores e as entidades sindicais patronais (Sindicato das Indústrias e a FIESP).

O Sindicato dos Químicos de Belford Roxo-RJ representa, aproximadamente, 850 trabalhadores de cinco empresas do município (entre elas, uma empreiteira instalada dentro do complexo industrial da Bayer). Desse total, 450 (52,9%) são sindicalizadas. A direção do SINDIQUÍMICA/BR é composta por 24 dirigentes, sendo 17 funcionários do grupo Bayer. Desses, três foram liberados através de acordo e um foi liberado em razão do encerramento da unidade fabril e a impossibilidade de aproveitamento em outra unidade da Bayer. Sua reintegração ao quadro de pessoal ocorreu em razão da liminar impetrada pelo sindicato. E 13 dirigentes não são liberados e permanecem trabalhando em suas funções dentro da Bayer.

Na unidade de BR, do total de 404 funcionários da Bayer S.A., 221 (54,7%) são associados ao SINDIQUÍMICA, sendo 212 (95,0%) homens e nove (5,0%) mulheres. Comparando-se com SP, verificamos que a sindicalização em BR é bem maior e que mais da metade dos funcionários da unidade de BR são associados ao SINDIQUÍMICA. De acordo com o próprio representante da empresa, em 1982, essa unidade chegou a ter 75% de associados. Hoje, aproxima-se de 60% porque, segundo ele mesmo afirmou, houve redução do quadro.

O sindicato dispõe de uma sede, situada no município de Belford Roxo, relativamente próxima à Bayer e conta com estrutura jurídica e política para atender os membros da categoria.

Para manter a estrutura física e de pessoal, ambos os sindicatos contam com as contribuições mensais dos sócios, com o percentual do imposto sindical anual que é repassado pelas empresas para os sindicatos e, também, com uma contribuição financeira, não obrigatória, descontada diretamente em folha de pagamento de todos os trabalhadores, independente da sindicalização. É a chamada contribuição Assistencial, cujo percentual a ser descontado é aprovado em assembléia na época do dissídio coletivo. No caso de BR, o percentual é de 1% para sócio e 2% para não sócio. Em SP, a última assembléia (dissídio 2002/2003) definiu o percentual de 6%, (antes era 4%) apenas para os não sócios, podendo dividir o pagamento em duas vezes. Em BR, caso o trabalhador não concorde com o desconto, ele envia uma carta para o sindicato no prazo de cinco a dez dias e este encaminha para a empresa. Em SP, também, o trabalhador não associado ao sindicato tem o direito de discordar da contribuição assistencial enviando uma carta para o sindicato e entregando uma cópia para a empresa.

Segundo a entrevista realizada com os dirigentes sindicais, em períodos de negociação coletiva, a empresa pressiona os trabalhadores, através das chefias imediatas, para que eles emitam cartas dizendo que não concordam com a contribuição. A Bayer contesta essa afirmação dizendo que em períodos de negociação, a empresa, através de cópias do ofício do sindicato, se obriga apenas a informar os trabalhadores sobre os prazos concedidos.

Mesmo assim, em 2002, foram emitidas 200 cartas pelos trabalhadores de BR e no ano de 2003, esse número caiu para 100. Em SP, a situação não é muito diferente e, segundo os representantes do sindicato, os pedidos de cancelamento da contribuição vêm mais dos funcionários que trabalham na área administrativa, o que representa uma parte significativa dos funcionários da unidade SP.

Analisando os resultados da pesquisa amostral, constatou-se que entre os 270 trabalhadores consultados (unidades SP e BR), 67,4% não são associados a

sindicatos e 32,6% são sócios de sindicatos. Entre o grupo de sindicalizados, 28,9% são associados aos respectivos Sindicatos dos Químicos e 3,7% são associados a outros sindicatos como, por exemplo, o sindicato das secretárias, dos nutricionistas, dos engenheiros, dos administradores, dos contabilistas e dos farmacêuticos.

TABELA 18 – EMPREGADOS POR ESTRATO E ASSOCIAÇÃO A SINDICATOS – JUN/2003 (EM %)

ASSOCIAÇÃO	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 Mulheres BR	Estrato 2 Homens BR	Total BR	Estrato 3 Mulheres SP	Estrato 4 Homens SP	Total SP	
Sindicato dos Químicos	42,3	55,4	52,8	7,6	16,7	13,0	28,9
Outros sindicatos	<sup>(1)</sup> 11,5	2,4	3,7	6,1	1	3,1	3,7
Total	52	57,8	56,5	13,7	17,7	16,1	32,6
Tempo médio de sindicalização (anos)	13	12	12	4	11	8	10

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social

(1) Uma das mulheres é filiada ao Sindicato dos Químicos e ao das Nutricionistas.

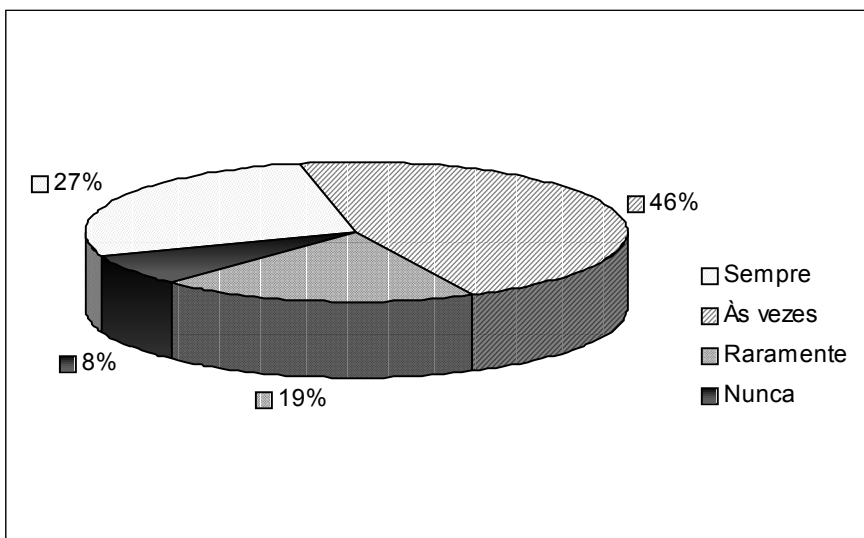
Estes resultados confirmam as diferenças, já vistas anteriormente, entre o total de sindicalizados em BR e SP. Em SP, o índice de sindicalização é baixo, representando apenas 16% dos trabalhadores pesquisados.

Constatou-se, também, que o tempo médio de sindicalização dos trabalhadores aos respectivos sindicatos é de nove anos, sendo que os empregados da unidade de BR são sindicalizados em média há 12 anos, e os de SP há oito anos. Não foram observadas diferenças no tempo de sindicalização entre homens e mulheres da unidade BR. Já na unidade SP, as mulheres estão associadas, em média, há muito menos tempo do que os homens: quatro e 11 anos, respectivamente.

Além do número de funcionários sindicalizados ser, na unidade de BR, proporcionalmente maior do que na unidade de SP, a participação nas atividades sindicais também é maior entre os trabalhadores da unidade de BR, mesmo que seja apenas nas reuniões em que são tomadas as decisões finais. Enquanto 91% dos

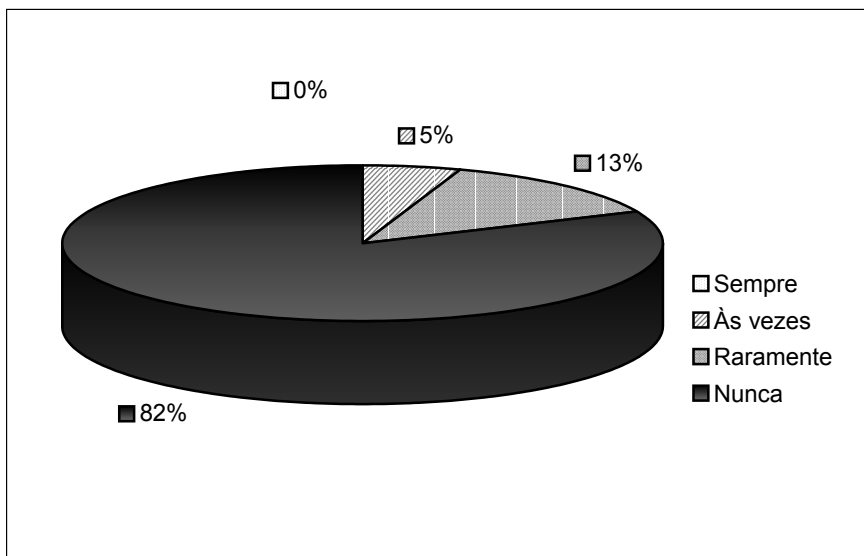
funcionários pesquisados em BR vão com alguma frequência a assembleias ou reuniões do sindicato, em SP esse número cai para apenas 18%, como mostram os gráficos a seguir.

GRÁFICO 13 – FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS DA UNIDADE BR NAS ASSEMBLÉIAS OU REUNIÕES DO SINDICATO – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

GRÁFICO 14 – FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS DA UNIDADE SP NAS ASSEMBLÉIAS OU REUNIÕES DO SINDICATO – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

A falta de tempo foi o principal motivo apresentado pelos trabalhadores pesquisados para a não participação nas atividades do sindicato. Entre os outros motivos, a falta de confiança ou descrença no sindicato foi a opção mais freqüente, seguindo-se a distância entre o local de moradia e o sindicato. Segundo os dirigentes sindicais, só são realizadas reuniões dos trabalhadores dentro da empresa quando há interesse por parte dela, como foi o caso da discussão sobre a mudança de horário ocorrida no início do ano de 2003.

TABELA 19 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS A RESPEITO DOS MOTIVOS PARA NÃO PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLÉIAS OU REUNIÕES DO SINDICATO – JUN/2003

MOTIVO	%
Falta de tempo	62,8
Desinteresse pelo assunto	19,8
Discordância quanto às posições do sindicato	19,3
Outros motivos	15,9
Temor de sofrer represálias da empresa	2,4

NOTA: Admite múltiplas respostas.

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Analisando as entrevistas realizadas com representantes da empresa, verificou-se que a “questão sindical” é um tema controverso na Bayer. Na opinião de alguns desses representantes, “essa questão é tratada de maneira muito clara e muito aberta pela empresa, pois ela não a considera como um problema”. Ou seja, afirmam que “há, pelo lado da Bayer, total abertura e transparência”. E que “ultimamente o clima está bem tranquilo, embora no passado tivemos momentos de questionamentos, denúncias, etc.” No entanto, outros depoimentos mostraram que a participação do sindicato é vetada em determinados assuntos de interesse dos trabalhadores como, por exemplo, no processo de desativação de algumas unidades, quando “o sindicato foi apenas informado sobre o que já estava decidido”. A empresa alegou que, nesse caso, a decisão sobre desativação de unidades é da Matriz, na Alemanha.

De acordo com um representante do SINDIQUÍMICA de BR, o sindicato não participa ativamente das reuniões entre a empresa e a comissão interna constituída para discussão sobre a PLR, apenas como observador. E não é comunicado com os dez dias de antecedência sobre o dia, hora e local das reuniões, tal como prevê a cláusula dois do acordo coletivo. É chamado somente na hora de assinar o acordo, depois que as metas já foram definidas pela empresa. Em SP, segundo o entrevistado, o sindicato negocia a PLR, assina e manda para o sindicato de BR.

No tocante à liberdade de atuação sindical, os dirigentes sindicais declararam que a empresa dificulta a circulação no espaço interno da fábrica, embora, mais recentemente, tenha melhorado um pouco. Até recentemente, na unidade de BR, os dirigentes só podiam entrar na empresa mediante autorização prévia. Agora, eles recebem um crachá especial e apenas avisam na portaria para que local estão se dirigindo, não necessitando, portanto, de comunicar sua ida com antecedência. Dentro dessa unidade, porém, ainda existem alguns locais aos quais nenhum dirigente pode ter acesso, nem mesmo aqueles da base que trabalham dentro da fábrica. É o caso, por exemplo, da fábrica de Anilina.

Um representante da empresa, ao contrário, revelou que a Bayer está de portas abertas e que os dirigentes têm total acesso à fábrica, exceto os afastados, que precisam avisar quando querem entrar e não têm acesso ao pessoal da produção. Segundo representantes da Bayer, essa proibição é estendida a todos os demais trabalhadores não pertencentes à unidade, por questões técnicas e de segurança.

Outro problema revelado pelos sindicalistas foi a falta de informação sobre os fatos ocorridos na empresa e a não disponibilização de documentos tal como as CATs.

Conforme a cláusula 53 do Acordo Coletivo de Trabalho, a distribuição dos jornais e panfletos só pode ser feita no portão de entrada da fábrica ou pregando-

os nos murais que existem em determinados lugares. Não há permissão para a distribuição nos demais espaços, inclusive nos vestiários. Os resultados da pesquisa amostral revelam que, de fato, os trabalhadores são informados sobre as ações do sindicato, basicamente, através desses instrumentos e muito pouco através do contato direto com os dirigentes sindicais, principalmente as mulheres. Assim, temos:

TABELA 20 – MEIOS DE INFORMAÇÃO DOS EMPREGADOS SOBRE ATIVIDADES SINDICAIS – JUN/2003 (EM %)

MEIO DE INFORMAÇÃO	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 Mulheres BR	Estrato 2 Homens BR	Total BR	Estrato 3 Mulheres SP	Estrato 4 Homens SP	Total SP	
Jornais, boletins ou panfletos	96,0	97,6	97,2	75,8	82,3	79,7	86,7
Conversas com sindicalistas	8,0	16,9	14,8	4,5	15,6	11,1	12,6
Conversas com colegas	12,0	22,9	20,4	34,8	37,5	36,4	30,0
Pelos meios de comunicação	0,0	6,0	4,6	24,2	30,2	27,8	18,5

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social

NOTA: Admite múltiplas respostas.

Outros meios mais freqüentes de informação são: conversando com os colegas, com os sindicalistas e através dos meios de comunicação de massa. Apenas 6% dos trabalhadores da unidade SP afirmaram não ser informados sobre as atividades do sindicato.

A Bayer permite que o sindicato faça campanhas de sindicalização. Mas, segundo depoimento do representante da empresa, há apenas oito anos tal permissão foi incluída no Acordo Coletivo de Trabalho, que era uma antiga reivindicação do sindicato.

Verificou-se, ainda, que houve casos de demissões de dirigentes sindicais com estabilidade no emprego em decorrência, por exemplo, do fechamento de uma fábrica em BR. O sindicato entrou com uma ação judicial contra a empresa e obteve

ganho de causa. A Bayer, por sua vez, alega que, após o fechamento da fábrica, o trabalhador não teve como ser absorvido em outra função. Como o resultado da ação judicial foi favorável ao trabalhador, ele passou a receber seus salários, sendo mantido fora da empresa. A empresa afirmou que, nesta mesma ocasião, fez acordo com dois outros dirigentes sindicais que já estavam aposentados e que além de terem recebido os benefícios sociais, receberam todos os seus direitos projetados até o final de suas estabilidades.

Antes disso, na greve de 1989, a Bayer suspendeu o contrato de 16 dirigentes que estavam liderando a greve, julgada ilegal. O sindicato entrou com uma ação judicial contra a empresa, obteve ganho de causa e todos foram reintegrados, seja no sindicato, seja na fábrica.

Além disso, os representantes sindicais que não estão liberados e que, portanto, estão trabalhando diretamente na fábrica, disseram que é comum na empresa a prática de isolamento, fazendo com que eles fiquem afastados dos demais trabalhadores. A Bayer rejeita esta afirmação e informa que os dirigentes sindicais não liberados exercem suas atividades normalmente como os demais funcionários.

Por outro lado, do total de trabalhadores pesquisados, 98% disseram não ter sofrido discriminação por participar de atividades sindicais. Apenas 5% dos trabalhadores da unidade BR e 1% de SP responderam ter sofrido discriminação por participar de atividades sindicais.

Na opinião dos trabalhadores, as principais funções do sindicato, segundo ordem de escolha, são: fazer a negociação salarial, dar orientação política para a luta dos trabalhadores, prestar serviços de assistência jurídica e oferecer curso de formação profissional.

TABELA 21 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS A RESPEITO DA PRINCIPAL FUNÇÃO DO SINDICATO – JUN/2003

FUNÇÃO	%
Fazer a negociação salarial	77,0
Dar orientação política para a luta dos trabalhadores	50,7
Prestar serviços de assistência jurídica	48,1
Oferecer cursos de formação profissional	34,4
Resolver problemas com a gerência da empresa	21,9
Prestar serviços de assistência médica ou odontológica	12,6
Não respondeu	0,7

NOTA: Admite múltiplas respostas.

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Além da representação sindical, as duas unidades pesquisadas têm representação de Comissão de Fábrica (CF), uma organização dos trabalhadores que funciona dentro da empresa, podendo ou não atuar em parceria com a direção do sindicato. Seus membros são eleitos pelo conjunto dos trabalhadores.

A CF da unidade BR foi criada em seis de novembro de 1991, em cumprimento ao Acordo Coletivo de 1990. Naquele ano, o Sindicato dos Químicos de BR inseriu uma cláusula de formalização da CF e, em 1991, a empresa convocou os trabalhadores para a aprovação, em assembléia, de um estatuto elaborado por um Grupo de Estudos representativo dos trabalhadores. Na Bayer SP, a CF foi formalizada em 19 de novembro de 1992, ou seja, um ano depois, mas, ao contrário do processo ocorrido em BR, o estatuto não foi negociado com os trabalhadores nem com o sindicato.

O estatuto da CF rege que as eleições devem ocorrer a cada dois anos e que o número de integrantes deve respeitar uma proporcionalidade ao número de funcionários da empresa, da seguinte forma:

- Áreas funcionais com o mínimo de 50 a até 200 empregados trabalhando dentro do mesmo regime de horário, elegerão um representante e um suplente;
- Áreas funcionais com mais de 200 a até 400 empregados

trabalhando dentro do mesmo regime de horário, elegerão dois representantes efetivos e dois suplentes;

- Áreas funcionais com mais de 400 empregados, elegerão três representantes e três suplentes;
- Áreas funcionais com menos de 50 empregados, estes serão agrupados com outras áreas de mesmo regime de horário.

Todos os funcionários maiores de 18 anos e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, vigente há mais de um ano, podem se candidatar. No entanto, de acordo com o artigo 27º do estatuto, não são elegíveis aqueles funcionários que:

- exerçam cargo eletivo ou de direção em partidos políticos ou sejam candidatos inscritos aos mesmos;
- sejam membros da Comissão Eleitoral ou da CIPA;
- sejam ou já tenham sido dirigentes sindicais, enquanto perdurar a extensão da sua estabilidade;
- exerçam cargos de chefia na empresa;
- tenham antecedentes ou ocorrências criminais de natureza dolosa.

O conteúdo deste artigo do estatuto revela uma atitude ambígua da Bayer em relação à liberdade de organização dos trabalhadores e, em particular, à participação dos dirigentes sindicais. Por um lado, ela permite a criação da CF, por outro lado, ela veta a candidatura dos dirigentes do sindicato às eleições da CF, mostrando uma atitude anti-sindical por parte da empresa.

Dentre os eleitos, devem ser escolhidos três membros para desempenhar as respectivas funções de coordenador, vice-coordenador e secretário. O estatuto da CF estabelece, em seu artigo 8º, “que estes três membros devem ter acesso aos representantes da empresa para discussão de problemas, bem como às reuniões

informativas realizadas periodicamente com o grupo de supervisão e chefia”. E, também, que “as informações recebidas nessas reuniões não poderão ser divulgadas a elementos estranhos (grifo do autor) ao quadro de empregados da Bayer”.

Quando foi criada a CF na unidade de BR, havia mais de 20 integrantes, eleitos por cerca dos 2.700 funcionários que trabalhavam na Bayer naquele ano. Hoje, depois de uma redução considerável no quadro de funcionários da empresa, a CF é composta por apenas três representantes, do sexo masculino, eleitos em 2002, pelos 600 funcionários que trabalham na unidade: 404 da Bayer S.A. e cerca de 196 da Bayer CropScience, a outra empresa do grupo, juridicamente independente. No entanto, segundo declaração de um representante do sindicato, atualmente a CF de BR só representa, de fato, a Bayer S.A. porque a BCS passou a ser uma outra empresa e, portanto, deveria ter uma outra CF.

De acordo com as declarações dos representantes da comissão de BR, “essa última CF está meio conturbada”. Além do pequeno número de integrantes, todos trabalham em turnos, o que impede que a comissão tenha um coordenador. Um deles disse que faz o papel de coordenador, mas não fica na sala, porque se sair do turno, perde 40% do salário. E, também, que por um determinado período, devido à mudança de local, as instalações ficaram precárias. A partir de setembro de 2003, a nova sala da CF oferece plenas condições de trabalho, segundo o entrevistado.

Disseram que, apesar disso, comparecem às reuniões e encontros, fazem pauta de reivindicação, mas o contato direto da CF com os trabalhadores fica prejudicado.

Na unidade de SP, a CF é composta por quatro pessoas, sendo que uma é mulher, coordenadora da comissão, e os demais representantes são homens. A última eleição ocorreu em janeiro de 2003.

Os dirigentes sindicais de Belford Roxo entendem que a CF, por ter sido uma conquista da luta sindical, deveria atuar como parceira do sindicato. No

entanto, eles avaliam que, com o passar do tempo, os membros da CF acabaram optando por uma atuação “independente” do sindicato, não correspondendo às expectativas de parceira como pensado na proposta inicial. Ao mesmo tempo, na própria elaboração do estatuto, ficou definido que a CF não poderia atuar conjuntamente com qualquer outro órgão/grupo que tenha participação dos empregados (CIPA, Sindicato etc), a não ser como órgão observador, consultor e auxiliar (cap.I, art.2º, § único). E estabeleceu, ainda, que a CF não poderia exercer atividades políticas e que deveria ser constituída “dentro do princípio de total independência, seja em relação à empresa ou a qualquer órgão/entidade representativa dos empregados” (art. 2º).

Entretanto, um representante da CF reconhece que teria “*um bom espaço*” para uma atuação conjunta entre sindicato e CF, mas que não vem sendo aproveitado. Destaca, por exemplo, que nas reuniões mensais com a direção da empresa, poderia haver a participação ativa do sindicato. Nessas reuniões são discutidos assuntos do dia a dia dos trabalhadores e, também, assuntos que, supostamente, deveriam ser discutidos com o sindicato, tal como a definição da PLR e as mudanças em alguns benefícios, como a que ocorreu, em 2001, no pagamento do plano de saúde.

Mesmo assim, os membros da CF avaliam que o papel da comissão é diferente do papel do sindicato. Para eles, o sindicato negocia com a empresa, principalmente, os aspectos financeiros, enquanto que a CF tende a focar mais na integração e no comportamento da empresa, tratando de assuntos mais variados, tais como a saúde dos funcionários, problemas de segurança, acompanhamento em caso de acidentes ou incidentes, iluminação, buraco na estrada etc. E, quando se trata de problemas pessoais dos trabalhadores, os membros das CFs têm livre acesso à direção da empresa.

Ou seja, de um modo geral, segundo os relatos, verificou-se que a Bayer busca manter uma relação “harmoniosa” com as comissões de fábrica ao contrário do que estabelece com os sindicatos. Com isso, a possibilidade de interferência da empresa nos assuntos das CFs torna-se bem maior, afastando, ainda mais, as chances de qualquer atuação conjunta entre os sindicatos e as comissões de fábrica. Os representantes dos sindicatos avaliam que, antigamente, havia maior comunicação entre as duas organizações e que, atualmente, não há qualquer interação.

Nos últimos anos, não houve greve na Bayer. Conforme já mencionado, a única greve ocorreu em 1989, em Belford Roxo. Foi uma greve histórica, que durou 15 dias e que mudou a relação entre a empresa e o sindicato. Esta greve foi julgada ilegal e provocou a demissão de vários dirigentes sindicais.

## 6.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como destacado anteriormente, a maior parte dos trabalhadores da Bayer nas unidades SP e BR é representada pelos respectivos Sindicatos dos Químicos.

Na unidade de SP, as negociações são realizadas entre o SINDIQUÍMICA – SP e a FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e Sindicato das Indústrias a esta filiada, resultando em uma Convenção Coletiva de Trabalho, aplicada ao respectivo segmento econômico. As negociações são feitas, geralmente, no mês de outubro, vigorando a partir do dia 1º de novembro. As CCTs abrangem 2 mil empresas do setor químico, representadas por esse sindicato.

Na unidade BR, as negociações são realizadas diretamente entre o SINDIQUÍMICA – BR e os representantes da Bayer, consolidadas por Acordos Coletivos de Trabalho (ACT). As negociações ocorrem no mês de agosto, vigorando a partir do primeiro dia do mês de setembro.

Segundo as partes envolvidas – empresa e sindicatos – o processo de negociação, mesmo tendo suas especificidades, tem se desenvolvido sem maiores problemas. Em geral, dois meses antes da data base, o sindicato convoca os trabalhadores para uma assembléia, realizada no sindicato, para discutir uma pauta de reivindicação. A pauta é passada para o responsável pela área de RH da unidade que, por sua vez, é enviada para a diretoria de RH de SP, já com subsídios elaborados pelo pessoal de BR, apontando a tendência das negociações no estado onde está sendo negociado o acordo ou convenção. A empresa chama o sindicato para combinar como será conduzida a negociação e é formada uma comissão de negociação com a participação de dois a três diretores do sindicato e um consultor. A CF também acompanha como observadora, não negocia.

Na Convenção Coletiva do Trabalho de São Paulo – 2002/2003, constam 79 cláusulas e no Acordo Coletivo de Trabalho de Belford Roxo, mesmo período 2002/2003, constam 58 cláusulas.

A análise dos respectivos documentos identificou 31 pontos em comum entre eles. Para efeito da pesquisa destacam-se, primeiramente, as cláusulas cujo texto apresenta algumas similaridades e a seguir as que guardam diferenças/especificidades.

➤ Reajustes salariais<sup>10</sup>:

Os reajustes salariais em SP como em BR são baseados em percentuais do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

A CCT – SP de 2002/2003 previu um piso salarial de R\$ 449,00 para os trabalhadores das indústrias químicas. Segundo representantes sindicais, a

---

<sup>10</sup> No decorrer da pesquisa conseguiu-se dados referentes às negociações mais recentes (2003/2004), portanto nesse item foram agregados os novos valores. Para os demais pontos manteve-se a análise baseada nos documentos.

CCT acaba beneficiando as grandes empresas, já que o piso salarial acordado toma como referência as pequenas empresas. Para o ano de 2003/2004 o sindicato está negociando um aumento de aproximadamente 16%. Caso aprovado, o piso salarial da categoria em SP passará a ser de, aproximadamente, R\$ 520,00. Esse percentual é válido para salários de até R\$ 4.000,00, acima desse valor é aplicada uma variação correspondente ao INPC integral.

Em BR, com o ACT de setembro de 2002, os empregados tiveram os seus salários corrigidos em 7,5%. No ano de 2003 a correção foi de 17,52% sobre o salário, correspondente a variação do INPC integral.

➤ Horas-extras:

Em SP, a CCT estabelece que todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriados, serão acrescidas de 110%. Rege ainda que na prorrogação da jornada de trabalho, também será considerado como hora-extra, o intervalo destinado a lanche ou refeição que ocorrer durante a mesma, sendo que a empresa deverá fornecer alimentação gratuita aos empregados convocados para a prestação de serviço além da jornada. Em BR, o ACT diz que os adicionais de horas extraordinárias, calculados sobre o valor da hora normal trabalhada, serão pagos da seguinte forma: 75%, quando prestada de segunda a sábado, e 130% nos domingos, feriados e turnos de revezamento.

➤ Adicional de Trabalho Noturno:

Em SP, o adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos

casos de trabalho noturno em turnos de revezamento. Já em BR o percentual do adicional de trabalho noturno calculado sobre a hora normal trabalhada será de 30%, entre 22e 05horas.

➤ Jornada de Trabalho:

Em SP, ficou estabelecido o divisor de 220 horas mensais para a apuração do salário-hora. Já em BR, as 220 horas são válidas somente para os empregados sujeitos a horário fixo administrativo.

Algumas cláusulas desses documentos demarcam aspectos importantes para a observação da condição do direito do trabalho das mulheres.

➤ Auxílio Creche:

Essa cláusula está respaldada na portaria MTB-3296, de 03/09/86, e estabelece que as empresas deverão manter locais apropriados para a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão alternativamente às mesmas e, por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim. O objetivo dessa cláusula é incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas.

O texto da CCT-SP reforça que os trabalhadores terão direitos a um reembolso para despesas mensais com a guarda, vigilância e assistência do filho registrado ou legalmente adotado, até o limite máximo de 50% do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso. O valor do reembolso não integrará a remuneração e só beneficiará empregadas que estejam em serviços efetivos na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio doença ou acidente de

trabalho. Nos casos de parto múltiplo, o reembolso será em relação a cada filho. A cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

No caso do ACT em BR, a cláusula se aplica às empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa e detenham a guarda, vigilância e assistência dos filhos registrados ou legalmente adotados. Farão jus, ao reembolso, a partir do seu retorno ao trabalho, e desde que comprovem as despesas. O limite mensal para auxílio creche é de R\$ 200,00, e para guardiã de R\$ 100,00. O valor do reembolso também não é integrado ao salário. No caso de adoção, a empregada só terá direito ao reembolso após a comprovação legal do retorno ao trabalho, até o limite de dois anos. No caso dos homens, a situação se assemelha à estabelecida na CCT-SP, ou seja, o pai que assumir a guarda legal do filho terá direito.

➤ Licença para Empregada Adotante:

Na CCT-SP, a cláusula rege que as empresas deverão conceder licença remunerada de *90 dias* para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de zero a 24 meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda. Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

No ACT-BR, a cláusula rege que a empresa concederá uma licença remunerada de *30 dias* à empregada que adotar legalmente criança de até dois anos completos de idade.

➤ Gestante: nos dois documentos, o texto da cláusula determina que a empresa deverá proporcionar às empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço

médico próprio.

➤ Auxílio por Filho Excepcional:

Ambos os documentos descrevem que as empresas reembolsarão mensalmente seus empregados, a título de auxílio. No caso das empresas de SP, o valor deve corresponder até 80% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso. Já para Belford Roxo, a Bayer deverá reembolsar até dois salários mínimos para as despesas efetivas e comprovadas com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

Pode-se verificar ainda a existência de duas cláusulas referentes à questão do direito à liberdade sindical.

➤ Liberação de Dirigente Sindical:

Os documentos informam que os dirigentes sindicais terão suas ausências abonadas, sem qualquer prejuízo, mediante comunicação prévia do sindicato.

O texto da CCT – SP determina o limite de três empregados por empresa, desde que comunicada prévia e verbalmente e comprovada posteriormente mediante ofício da entidade sindical, devendo ser respeitado o limite de 25 *ausências remuneradas*. Caso haja diretores com cargos cumulativos, o limite acima será ampliado para 35 *ausências remuneradas*.

Já o texto do ACT – BR, não fala em limite de pessoal, mas diz que a liberação deverá ocorrer mediante comunicação por ofício, com no mínimo três dias úteis de antecedência e observadas as seguintes condições: limite individual de 12 *ausências* por dirigente e limite global de 40 *ausências*.

➤ Quadro de Avisos de Sindicato:

Ambos os documentos regem que os sindicatos poderão afixar suas publicações, convocações, avisos etc, em local específico na empresa desde que previamente acordados com a administração desta.

Outros pontos em comum que aparecem nos dois documentos referem-se a assuntos como: adiantamento quinzenal, cálculo de férias e 13<sup>o</sup> salário, auxílio farmácia, auxílio funeral, aviso prévio especial, férias/concessão, garantia ao emprego em vias de aposentadoria, plano de saúde, ausência justificada com comprovação, compensação de “pontes”, recrutamento e reaproveitamento interno, faltas justificadas e descanso semanal remunerado, CIPA/Eleições, medidas de proteção coletiva, acidente de trabalho, complementação de auxílio doença/acidente de trabalho, direito de recusa ao trabalho por risco grave ou iminentes, exames médicos periódicos, gestantes/garantia de condições de trabalho e participação nos lucros da empresa (PLR).

Como já destacado, os documentos abordam em suas cláusulas questões similares e outras específicas. Nesse sentido, vale ressaltar algumas cláusulas específicas encontradas em cada documento.

No caso da CCT de SP, destacam-se as seguintes cláusulas:

- Aborto Legal: nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.
- Deficientes Físicos: as empresas comprometem-se a não fazer restrição para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias

técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

- Reajustes Salariais (Para Dirigentes Sindicais, Cipeiros e Empregados com Redução Laboral): essa cláusula garante aos dirigentes sindicais e membros da CIPA, representantes dos trabalhadores, bem como os empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustes salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

No caso do Acordo Coletivo de BR, destacam-se as seguintes cláusulas:

- Adicional de Periculosidade: ratificando o valor de 30% do salário nominal, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, participações, adicionais e quaisquer outras verbas.
- Adicional de turno: o percentual do adicional de turno deverá ser pago a todos os funcionários que trabalham em rodízio de horário, através de escala de revezamento, com valor correspondente a 20% do salário nominal, sem prejuízo ao adicional noturno.
- Gratificação por Tempo de Casa: será paga pela empresa, somente aos empregados admitidos até 31/12/1998, segundo os critérios descritos referem-se aos anos de trabalho na empresa correspondente em salários mínimos, sendo que o limite mínimo é de três anos de emprego com direito a receber 1,16 salário mínimo e o máximo é de mais de 20 anos de casa, recebendo até 20 ou um salário nominal acrescido da periculosidade (o que for atingido primeiro).
- Informações sobre riscos ambientais de trabalho: os novos empregados das áreas de produção receberão informações sobre treinamento com EPI necessário ao exercício de suas atribuições, bem como conhecimento sobre a natureza dos riscos das substâncias e processos

de produção de seu setor e dos programas de prevenção desenvolvidos pela própria empresa.

- Urna do sindicato: a empresa autoriza o sindicato a manter, em caráter permanente, uma urna dentro de suas dependências, para colher sugestões dos trabalhadores.

Verificou-se, ainda, que algumas cláusulas que aparecem na CCT de SP como, por exemplo, a que trata sobre Aborto Legal, revelam avanços na luta por atitudes antidiscriminatória, principalmente, com relação ao trabalho da mulher. No entanto, nos documentos não aparece nenhuma cláusula apontando para superação da discriminação de cor/raça. Algumas cláusulas incluídas na CCT, também, repetem o teor da legislação trabalhista, tal como a cláusula referente a Trabalho Igual para Salário Igual (art. 461 da CLT), que introduz o aspecto de cor/raça e estado civil. Estes dois aspectos, porém, não podem ser utilizados para tratamento diferenciado, sob pena de produzir discriminações que são vedadas em lei.

Como já destacado no item sobre Liberdade Sindical, os dados da pesquisa amostral revelaram que “fazer a negociação salarial” e “dar orientação política para as lutas dos trabalhadores” foram, na opinião dos trabalhadores, as opções mais destacadas o que, de certa forma, revela que há por parte da categoria um reconhecimento quanto ao papel dos sindicatos.

### 6.3. TRABALHO FORÇADO

Nas entrevistas com dirigentes sindicais e na observação das condições de trabalho na empresa não foi constatada nenhuma queixa ou irregularidade relacionada ao tema em questão.

Nos documentos que a empresa forneceu com a regulação e os critérios que envolvem o relacionamento junto a fornecedores, não havia nenhum item referente ao tema.

#### 6.4. TRABALHO INFANTIL

A empresa cumpre o requisito de idade mínima não empregando pessoas com menos de 16, ou menos de 18 anos em atividade perigosa, insalubre ou penosa. Nos dados fornecidos pela empresa e na pesquisa amostral não se constatou a existência de qualquer empregado com a idade inferior a 18 anos, exceto os aprendizes dos cursos do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Nacional), em parceria com a Bayer. Nos cursos, a aprendizagem teórica é realizada no próprio SENAI e a parte prática nas dependências da Bayer. Atualmente esse programa mantém 11 aprendizes entre as unidades BR (dez) e SP (um), recebendo um salário mínimo de R\$240,00 em BR e o piso salarial em SP, conforme CCT.

O número de aprendizes, em comparação ao contingente de pessoal técnico da empresa, é o mínimo exigido, conforme determina a lei 10.097/2000, que consta no artigo 429 da CLT, que exige que: “os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”. No caso da Bayer, esse número representa o mínimo necessário para atender a demanda das funções internas que exigem formação profissional.

A Bayer S.A. está cadastrada no Programa Empresa Amiga da Criança da Fundação Abrinq e, por isso, assume o compromisso de não manter relações comerciais com fornecedores que desrespeitem a legislação sobre trabalho infantil.

A única referência explícita sobre esse assunto foi encontrada num documento de solicitação de serviços junto ao fornecedor, no qual a empresa faz um adendo sobre o tema:

Prezado Fornecedor, a Bayer S.A. está cadastrada no Programa Empresa Amiga da Criança da Fundação Abrinq, assumindo o compromisso de não manter relações comerciais com fornecedores que desrespeitam a legislação sobre trabalho infantil. Desta forma, a partir dessa data (16/05/03) com a primeira entrega de seus produtos/serviços, V.Sas. confirmam que conhecem e atendem plenamente o disposto no artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988, caso contrário sua contratação será suspensa imediatamente, sem que a Bayer se sujeite a qualquer penalidade.

## 6.5. DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO OU RAÇA

Como já descrito no perfil dos trabalhadores, o quadro de funcionários da Bayer, representado na pesquisa pelas unidades de SP e de BR, é caracterizado pela presença masculina. Mesmo na unidade de SP, onde está concentrada a área administrativa, o número de mulheres é inferior, apesar de ter aumentado nos últimos anos, conforme declarou um representante da empresa, acompanhando o que ele denominou de “*um fenômeno natural*”, e não por causa de programas específicos de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Outro representante da empresa justificou essa diferença afirmando que:

“Temos poucas mulheres na produção [em BR] porque a própria legislação impede. Ter mulheres na produção não é nada de mais, mas não é uma prática de mercado. Nas plataformas de petróleo não tem mulheres na produção, deve ter no serviço médico, na cozinha... tem também a questão da exposição aos agentes químicos, as mulheres grávidas jamais poderiam trabalhar. Em SP na área farmacêutica só tem mulheres, todas bem arrumadas, jalecos, e é um trabalho mais delicado que requer mais concentração”.

Verificou-se, também, que as mulheres têm, em média, mais anos de estudo do que os homens e foram incorporadas ao quadro de funcionários da empresa há menos tempo, com uma média de 9,4 anos, enquanto que os homens apresentaram uma média de 13,2 anos.

Na pesquisa, procurou-se saber se os trabalhadores se sentiam discriminados em relação ao sexo, cor ou outros motivos. O resultado mostrou que, apesar da maioria ter dito que nunca se sentiu discriminada, um percentual significativo dos trabalhadores consultados (17%) disse que já se sentiu discriminado, principalmente, entre as mulheres. Nas duas unidades as mulheres já se sentiram discriminadas por sexo e por outros motivos.

TABELA 22 – EMPREGADOS QUE JÁ SE SENTIRAM DISCRIMINADOS POR GÊNERO OU RAÇA – JUN/2003 (EM %)

MOTIVO	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 Mulheres BR	Estrato 2 Homens BR	Total BR	Estrato 3 Mulheres SP	Estrato 4 Homens SP	Total SP	
Sexo	12,0	0,0	2,8	6,1	0,0	2,5	2,6
Cor/raça	0,0	0,0	0,0	1,5	3,1	2,5	1,4
Outros motivos	12,0	14,5	13,9	10,6	14,6	13,0	13,0
Nunca se sentiu discriminado(a)	76,0	85,5	83,3	81,8	82,3	82,0	83,0

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social

NOTA: Admite múltiplas respostas.

A discriminação entre os homens é sentida por outros motivos, tais como, religião, participação em greves, participação em atividades sindicais e até mesmo por não dominar a língua alemã. E, também, na relação com as chefias, tal como exemplificado em um relato de um dos trabalhadores: “no refeitório há panelinhas, quem recebe salário maior não se mistura”.

Na unidade de SP, houve relatos dos homens sobre discriminação em função do sexo, cor/raça e outros motivos, tais como a participação em atividades sindicais. E, também, foi mencionada a existência de assédio moral por parte da chefia.

Com relação à discriminação racial, alguns relatos dos trabalhadores consultados evidenciam os casos:

“Em relação à questão racial, a parte de promoção nem cabe perguntar, pois quase não entram negros aqui.”

“O gerente me chamou de ‘diamante negro’, fiquei sabendo por colegas. Isso acontece apesar da empresa defender piamente a não-discriminação. O outro líder de produção, que também é negro, tem terceiro grau completo como eu, mas não recebe pelo cargo que ocupa, essa situação já dura sete anos. Não conheço chefes negros”.

“Quando entrei na empresa, uma pessoa foi perguntar porque tinham me contratado se eu era negro. Hoje essa pessoa já não trabalha na empresa, foi demitida quando houve corte de funcionários, mas não houve nenhuma atitude por parte da gerência em relação à atitude de discriminação. Fiquei sabendo pelo gerente quando fui contratado como efetivo”.

“Sou qualificado, me formei, o chefe aprecia meu trabalho e não aponta nenhuma deficiência, então acredito que a maior barreira para eu receber promoção para melhores cargos seja a minha cor e isso não posso mudar.”

A Bayer não coleta o quesito cor/raça de seus funcionários não havendo, portanto, nenhum registro com dados oficiais da população negra na empresa. Na pesquisa amostral, 67% dos trabalhadores se declararam brancos e 30,4% negros (pretos e pardos<sup>11</sup>). Na unidade de BR, há um contingente maior de negros (34,3%) do que na unidade de SP (27,8%). Essa proporção se mantém entre o grupo de mulheres (em SP, 22,2% das mulheres são negras e em BR, 24,0%) e entre o grupo de homens (em SP, 31,3% dos homens são negros e em BR, 37,3%).

No que se refere ao tempo médio de emprego na Bayer, não foram constatadas diferenças significativas entre brancos e negros, sendo 12,1 anos para os negros e 11,7 para os brancos.

O número de trabalhadores negros na Bayer, em Belford Roxo, está aquém do percentual da população negra na região metropolitana do Rio de Janeiro, que é de 45%. Ou seja, é baixo o percentual de trabalhadores negros nessa unidade da empresa, conforme mostra o resultado da amostragem estatística. Já, na unidade de São Paulo, a porcentagem de trabalhadores negros se aproxima do índice verificado

---

<sup>11</sup> Sempre que aparecer Negros, considere-se a soma das respostas de Pardos e Pretos.

na região metropolitana que é de 27%<sup>12</sup>.

Ao descrever os critérios de contratação utilizados na empresa, um dos seus representantes declarou que "é difícil defini-los, porque isso passa pela atividade que o funcionário vai desempenhar". Ainda, segundo ele,

“De uma maneira geral, a Bayer não tem qualquer tipo de discriminação para admitir seus funcionários, baseia-se na escolaridade, segundo grau. Se for para atividade na produção, busca-se pessoas com perfil técnico, de preferência com formação em química ou engenharia química, dependendo do cargo. Se for perfil administrativo, dependendo da atividade, pode ser uma pessoa com formação em administração, economia, matemática, estatística. No caso de iniciantes e estagiários, a empresa faz uma seleção nas universidades e nos profissionais do mercado através de empresa contratada, consultorias externas, banco de dados na internet, banco de currículos próprios. O idioma básico exigido é o inglês. Com isso é feito um filtro curricular, onde não é solicitada fotografia. O conteúdo técnico é avaliado em dois momentos: na entrevista, onde além do conhecimento que é trocado verbalmente, também existe uma relação de empatia, de comportamento visual e na avaliação técnica, quando podem ser feitos testes de idioma e de conhecimento específico. Normalmente, as entrevistas são feitas com as áreas interessadas na contratação. Vencida essa etapa, entra uma avaliação comportamental, psicológica e psicotécnica, com preferência para pessoas mais concentradas, mais criativas, etc”.

Na opinião dos trabalhadores, os critérios utilizados pela gerência para promoção são: experiência adquirida no trabalho, formação escolar e técnica, dedicação à empresa. A não participação em atividades do sindicato é o critério que aparece em seguida com um percentual bem menor, porém, significativo no caso da unidade de BR. Já na unidade de SP, além dessas, destacou-se a opção “ser homem”, conforme a tabela 23, a seguir:

---

<sup>12</sup> Dados de 2000 coletados no site [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) visitado em 06/11/2003.

TABELA 23 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE OS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO UTILIZADOS PELA GERÊNCIA – JUN/2003 (EM %)\*

FATORES	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 Mulheres BR	Estrato 2 Homens BR	Total BR	Estrato 3 Mulheres SP	Estrato 4 Homens SP	Total SP	
Não participar de atividades do sindicato	12,0	9,6	10,2	1,5	4,2	3,1	5,9
Formação escolar e técnica	68,0	60,2	62,0	83,3	84,4	84,0	75,2
Ser homem	4,0	1,2	1,8	10,6	3,1	6,2	4,4
Experiência adquirida no trabalho	64,0	77,1	74,1	77,3	76,0	76,5	75,6
Ser branco	4,0	1,2	1,8	1,5	1,0	1,2	1,5
Dedicação à empresa	48,0	56,6	54,6	74,2	67,7	70,3	64,1
Ser mulher	4,0	0,0	0,9	0,0	3,1	1,8	1,5
Ser negro, preto ou pardo	0,0	0,0	0,0	1,5	1,0	1,2	0,7
Outros	<sup>(1)</sup> 24,0	<sup>(2)</sup> 22,9	23,2	6,1	11,5	9,3	14,8

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Admite até três opções.

(1) 20% do total das mulheres de Belford Roxo falaram que os critérios são pessoais, em que há o apadrinhamento ou preferência pessoal por determinado funcionário.

(2) 13,3% do total de homens de Belford Roxo falaram a mesma coisa e 6% falaram que não há critérios.

A empresa contesta a existência de discriminação, alegando cumprir as “Diretrizes para Conformidade Legal e Responsabilidade Corporativa na Bayer”, válidas mundialmente, e a norma de Seleção de Pessoal – RH 014-99, item 3.5: “...Desde que atenda ao perfil definido, nenhum candidato poderá ser excluído do processo seletivo por conta da sua cor, raça, nacionalidade, descendência, religião, sexo, idade, características físicas ou aparência”.

Verificou-se que os critérios de promoção não estão muito claros para os trabalhadores: alguns consideram que depende da avaliação subjetiva dos superiores, o que viabiliza a ocorrência de práticas discriminatórias.

Na pesquisa não foi constatada a existência de programas orientados especificamente para a não-discriminação ou a diversidade. Segundo a C111, pode-

se concluir através deste dado que, uma vez que a empresa não possui nenhum programa voltado para o combate às desigualdades de cor/raça no seu interior, ela estaria inevitavelmente viabilizando a reprodução de práticas discriminatórias no seu funcionamento.

O setor químico é caracterizado por incorporar, na sua grande maioria, trabalhadores homens e brancos. Apenas 40% das empresas químicas estão negociando ou já negociaram cláusulas políticas de promoção da igualdade de gênero e raça com os sindicatos dos químicos. No caso da Bayer constatou-se que, na Alemanha, existe uma política de promoção da diversidade incluindo cor/raça, gênero, religião, nacionalidade etc, mas no Brasil não há indício de negociação dessa política. Apesar disso, nas entrevistas com os representantes da empresa, verificou-se que não há uma postura de fechamento por parte da empresa para a discussão do assunto, como relatado no depoimento de um representante da empresa:

“A gente não pode aceitar [dizer que provocamos a desigualdade] aqui porque seria uma incoerência dizer ‘vou fazer um trabalho pela igualdade!’, porque nós não trabalhamos pela desigualdade. Agora, se vocês [IOS] mostram para a gente e ficarmos convencido que estamos... [reproduzindo os padrões de desigualdades existentes na sociedade] ‘puxa, podemos fazer melhor’... Vamos ficar um pouco mais atentos... Porque não?”.

Segundo dados do Mapa do Negro no Mercado de Trabalho de 1999, elaborado pelo INSPIR, em relação aos rendimentos, os negros recebem cerca de 41% do rendimento dos brancos. A tabela a seguir ilustra essa diferença no rendimento entre brancos e negros no Brasil:

TABELA 24 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA POR FAIXA SALARIAL, SEGUNDO O SEXO E A COR/RAÇA – 2000 (EM %)

FAIXA SALARIAL <sup>(1)</sup> (R\$)	SEXO			
	Masculino		Feminino	
	Branca	Negra	Branca	Negra
Sem rendimento <sup>(2)</sup>	5,0	9,3	7,6	10,2
Até 302	36,1	55,1	48,4	66,7
De 303 a 453	13,7	12,7	12,9	9,8
De 454 a 755	16,7	11,9	12,1	7,0
De 756 a 1.510	16,0	7,8	11,9	4,6
De 1.511 a 2.265	4,4	1,5	3,2	0,9
De 2.266 a 4.530	5,1	1,2	2,9	0,6
Mais de 4.530	3,0	0,5	1,0	0,2

FONTE: Censo Demográfico IBGE, 2000. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Negros = Pardos + Pretos.

(1) Faixas salariais baseadas no salário mínimo de R\$ 151,00.

(2) Incluindo os que recebem apenas benefícios.

Observa-se que existe defasagem salarial entre negros e brancos e o quadro tende a se agravar quando analisada a situação das mulheres negras, revelando uma condição de precariedade ainda maior. Essa situação tende a se reproduzir nas várias instâncias sociais.

Os dados sobre os salários coletados na Bayer reforçam essa tendência, mostrando que as mulheres negras concentram-se em faixas salariais significativamente inferiores às brancas. Ou seja, 61,9% das mulheres negras estão concentradas entre as faixas salariais de R\$ 601,00 a R\$ 2.000,00. Em contraposição, 74,7% das mulheres brancas recebem salários entre R\$ 1.401,00 a R\$ 4.000,00. Constatou-se ainda que todas as mulheres que recebem salários acima de R\$ 4.000,00 são brancas.

Essa diferenciação também pode ser observada entre o universo masculino, onde 57,9% dos homens brancos concentram-se nas faixas salariais entre R\$ 1.401,00 a R\$ 4.000,00, enquanto que 70,4% dos homens negros recebem salários entre R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00. A tabela a seguir mostra esses dados em detalhes.

TABELA 25 – DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS POR FAIXA SALARIAL, SEGUNDO O SEXO E A COR/RAÇA – JUN/2003 (EM %)

FAIXA SALARIAL (R\$)	SEXO			
	Masculino		Feminino	
	Branca	Negra	Branca	Negra
De 401 a 600	0,9	0,0	0,0	0,0
De 601 a 1.000	6,1	9,8	1,5	28,6
De 1.001 a 1.400	21,1	39,3	11,9	19,0
De 1.401 a 2.000	28,1	31,1	26,9	14,3
De 2.001 a 4.000	29,8	16,4	47,8	38,1
Mais de 4.000	14,0	3,3	11,9	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Negros = Pardos + Pretos.

A Bayer informou que os salários são decorrentes da função, da responsabilidade e complexidade da tarefa, da formação escolar, do conhecimento técnico, da experiência profissional, do idioma, e não em função de cor, raça ou sexo.

Foram realizados cruzamentos estatísticos para os itens cor e sexo e as respostas referentes aos critérios que a Bayer utiliza para promoção e sobre a avaliação das condições de trabalho. Não se obteve diferenças significativas em relação aos resultados gerais. Todos os cruzamentos foram elaborados de acordo com o total das amostras de BR e SP.

## 6.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

De acordo com os documentos fornecidos pela empresa, a Bayer implementou um sistema corporativo de gestão, o HSEQ, para uma operacionalização sistêmica integrada, relacionando Saúde (*Health*), Segurança (*Safety*), Meio Ambiente (*Environment*) e Qualidade (*Quality*). O sistema HSEQ,

segundo a empresa, baseia-se em conceitos e tendências internacionais e busca sinergias entre as áreas de produção, de negócio e de administração empresarial.

A referência para o sistema HSEQ é o Programa “Atuação Responsável”<sup>13</sup>, implantado na Bayer em 1992, e inclui a segurança das instalações, dos processos e produtos, a preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores e a preservação do meio ambiente pela empresa e pela cadeia produtiva. A partir de 1998, a adesão ao “Atuação Responsável” tornou-se obrigatória para todos os associados da Associação Brasileira da Indústria Química (ABIQUIM). O Programa possui seis elementos básicos: princípios diretivos (padrões éticos da indústria química brasileira no âmbito da saúde, segurança e do meio ambiente), códigos de práticas gerenciais (segurança de processos, saúde e segurança do trabalhador, proteção ambiental, transporte e distribuição, diálogo com a comunidade e preparação de atendimento a emergências, gerenciamento do produto), comissões de lideranças empresariais (para acompanhamento dos temas de interesse da indústria química brasileira), conselhos comunitários consultivos (indústria química e partes interessadas locais), avaliação de progresso (desempenho das empresas) e difusão para a cadeia produtiva. Segundo um representante da empresa, o programa implantado na Bayer está em processo de mudança e adaptação para a gestão de processos, visando a focar mais nos aspectos operacionais do que de planejamento.

A Área de Saúde do HSEQ, de acordo com os documentos fornecidos pela empresa, disponibiliza para a Bayer um centro de saúde ocupacional com uma equipe de médicos e enfermeiros para o atendimento ambulatorial e para emergências, focada na saúde do trabalhador. Outro objetivo da área de saúde é o

---

<sup>13</sup> O Programa Atuação Responsável é a versão brasileira do *Responsible Care Program*, uma iniciativa da indústria química do Canadá, criado pela *Canadian Chemical Producers Association* (CCPA) em 1985. Atualmente, está implantado em cerca de 46 países.

treinamento em primeiros socorros e em resgate de acidentados.

Com relação ao controle da saúde dos trabalhadores, o entrevistado declarou que, atualmente, a empresa trabalha “com foco no perfil profissiográfico dos funcionários, isto é, com o perfil histórico de cada funcionário: histórico funcional de RH, confrontado com o ambiente em que trabalha e com o histórico do médico dele, avaliando assim, como está a sua condição de saúde. Tal como o INSS está pedindo.”

Segundo suas informações, o trabalho desenvolvido na unidade de Belford Roxo, principalmente na área de Segurança do Trabalho, é tido como referência para todas as demais unidades “*em função do seu tamanho, do porte mais pesado, em relação às outras unidades*”. Para esse entrevistado, a fábrica que apresenta maior risco potencial é a de Polímeros (PU-M), principalmente pelos produtos químicos que utiliza. Na opinião de um dos representantes da CIPA, a unidade mais perigosa em potencial é o MDI, pois se trabalha com muitos produtos e processos diferentes, como o fogênio, que é uma substância perigosa. A segurança na Bayer é composta por três áreas: segurança do trabalho, segurança fabril e segurança técnica.

Em cada unidade fabril, a Bayer mantém uma equipe com um coordenador que se responsabiliza pelos trabalhos que envolvem Saúde, Segurança e Meio Ambiente. Nesse sentido, cada unidade se responsabiliza pelo treinamento específico dos funcionários em cada função. Os trabalhadores terceirizados das empreiteiras também recebem as instruções/orientações sobre os riscos do trabalho, coleta seletiva, plano de emergência, entre outros.

De acordo com as respostas dos trabalhadores consultados, 94% disseram que já receberam treinamento sobre saúde e segurança no trabalho e apenas 6% disseram que não tinham recebido qualquer treinamento pela empresa.

A equipe de SST se relaciona diretamente com os coordenadores das diversas unidades. O contato direto com os trabalhadores é estabelecido através do

Disk CIPA ou através dos Registros de Ocorrência (RO), permitindo que os trabalhadores identifiquem condições de risco. A partir das identificações são definidos os responsáveis e tomadas as devidas medidas para solução.

A empresa realiza anualmente um Concurso de Gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, objetivando promover e envolver todos os trabalhadores com os respectivos temas. Esse concurso é realizado somente entre as unidades de SP, BR e Porto Feliz. Entre outras coisas, o concurso contempla uma parte de auditoria realizada a partir de um *checklist* obrigatório, contendo aspectos que envolvem o meio ambiente, programa de proteção respiratória, sinalização de segurança, organização e limpeza, equipamento de proteção individual. No final, as unidades vencedoras recebem prêmios como DVDs e TVs.

Na visão do sindicato de SP este concurso, ao acirrar a competição entre as equipes das diferentes áreas para alcançar os pontos necessários à premiação, muitas vezes, faz com que uma determinada equipe não revele o acidente ocorrido naquela área. Ou seja, o principal objetivo do concurso, que é diminuir os acidentes de trabalho, é atingido, em grande parte, devido à omissão dos trabalhadores quanto ao acidente (para que a equipe não perca pontos) e não pela conscientização.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é um órgão representativo para a negociação e atuação dos trabalhadores. De acordo com a Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho (NR5), a CIPA é paritária, composta por representantes eleitos pelos empregados e por representantes indicados pela empresa. A eleição da CIPA é anual e os seus componentes eleitos têm estabilidade no emprego durante a sua gestão e mais um ano após o término do mandato.

Na unidade de São Paulo, observou-se uma irregularidade na composição da CIPA referente à paridade dos titulares: cinco foram eleitos pelos trabalhadores e seis foram indicados pela empresa. A empresa reconhece que houve um erro na

composição da CIPA de SP e já solicitou a correção nas próximas eleições. Entre os titulares, três são mulheres, sendo que uma delas foi eleita pelos trabalhadores. Além dos titulares, existem oito suplentes. A última eleição da CIPA em São Paulo foi realizada em abril de 2003 e seus membros cumprem mandato até março de 2004.

Na unidade de Belford Roxo, a posse dos membros da CIPA ocorreu no mês de fevereiro de 2003. Nessa unidade, a CIPA é composta, paritariamente, por oito representantes titulares e oito suplentes. Todos os membros que compõem a CIPA nessa unidade são do sexo masculino.

Na Bayer são realizadas reuniões regulares, agendadas previamente com registro em atas.

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) é realizada anualmente e tem como objetivo promover a divulgação e a conscientização dos trabalhadores quanto aos temas propostos: prevenção de acidentes, saúde ocupacional e meio ambiente, bem como a confraternização de todos os participantes.

Por sua vez, o Programa de Prevenção de Acidentes de Trabalho (PPAT) da Bayer envolve ações de manutenção das instalações, atualizações técnicas destas e a conscientização dos trabalhadores. Existe um trabalho paralelo, realizado pelo setor de SST, que é o programa “Ufa, quase!”, onde os trabalhadores relatam um quase acidente.

A pesquisa entre o conjunto de trabalhadores mostrou que, de um modo geral, eles estão satisfeitos com a atuação da CIPA, já que 73,3% responderam que sua atuação é “boa” ou “muito boa”. No entanto, vale destacar que alguns trabalhadores não souberam responder a questão, mostrando total desconhecimento sobre a CIPA. Em outros casos, alguns trabalhadores preferiram, conscientemente, não responder a questão, justificando que não vêm de perto a atuação da CIPA e, portanto, não têm condições de fazer qualquer avaliação. Na tabela a seguir pode-se

verificar os dados com maior precisão:

TABELA 26 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE A ATUAÇÃO DA CIPA – JUN/2003 (EM %)

OPINIÃO	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 Mulheres BR	Estrato 2 Homens BR	Total BR	Estrato 3 Mulheres SP	Estrato 4 Homens SP	Total SP	
Muito boas	28,0	18,1	20,4	22,7	17,7	19,8	20,0
Boas	60,0	42,2	46,3	62,1	55,2	58,0	53,3
Regulares	4,0	31,3	25,0	7,6	17,7	13,6	18,1
Ruins	0,0	4,8	3,7	0,0	3,1	1,8	2,6
Muito ruins	0,0	1,2	0,9	0,0	0,0	0,0	0,4
Não sabe / Não respondeu	8,0	2,4	3,7	7,6	6,3	6,8	5,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social

Apenas 4,6% dos trabalhadores consultados em BR e 3,0% em SP acham que a atuação da CIPA varia de “ruim” a “muito ruim”. Uma das críticas mais freqüentes é o fato de ela ser parcialmente composta por trabalhadores indicados pela chefia. Segundo avaliação desses trabalhadores, isso faz com que haja pouco comprometimento, falta de autonomia e medo de represálias dos superiores. Outros acham que a sua atuação é prejudicada quando o objetivo dos candidatos é apenas a estabilidade no emprego. É significativo, também, o percentual de trabalhadores pesquisados que consideram a atuação da CIPA “regular”: 25,0% em BR e 18,1% em SP.

Por sua vez, as entrevistas com os próprios representantes da CIPA reforçam as opiniões sobre a sua pouca atuação e mostram também as dificuldades que a CIPA enfrenta na sua relação com a empresa:

“Até o momento, nenhum resultado do ‘Ufa, quase!’ chegou até a gente. (...) Os resultados do PCMSO até o momento também não chegaram pra gente não. A gente está até procurando mexer nisso. Estamos querendo nos informar desses dados. Só agora

nesse mês de agosto vamos fazer isso. Até agora estávamos resolvendo as pendências”.

“Estamos procurando estreitar um pouco mais a relação da CIPA com o SST. Temos um membro de lá, o nosso secretário. Procuramos tirar mais informações e adquirir experiência, pois essa CIPA agora não tem praticamente experiência nenhuma nisso, apenas dois membros foram reeleitos, o resto é tudo novo. A gente antes cobrava, agora estamos do outro lado, então está recaindo tudo em cima da gente, é uma experiência diferente”.

“A CIPA atual não participou e nem foi apresentada ao relatório do PPRA. Não sei quais são as datas e nem quando vão apresentar. As anteriores já participaram”.

A Bayer contesta as declarações acima afirmando que os resultados do PCMSO estavam disponíveis para a CIPA que optou por definir reunião para apresentação de seus resultados. E, com relação ao PPRA, a empresa declara que o mesmo foi encaminhado em relatório formal ao presidente e apresentado em reunião da CIPA, conforme atas.

A Bayer mantém, nas suas unidades, uma equipe específica para as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho. A equipe médica, tanto em SP como em BR, é composta por um médico especialista em medicina do trabalho, que coordena tecnicamente as atividades dos prestadores de serviços de saúde, vinculados ao Seguro Saúde contratado pela Bayer. O ambulatório médico de Belford Roxo tem estrutura de funcionamento 24 horas dia com prestadores de serviços. Antes da reestruturação, a Bayer mantinha a equipe de saúde contratada. Isso foi alterado, mantendo atualmente apenas um médico contratado em cada unidade.

Na unidade de BR, há sete plantonistas e quatro técnicos em enfermagem. Segundo informações de um representante dessa unidade, a Bayer proporciona anualmente treinamento específico, incluindo toxicologia, para que os prestadores de serviços tenham condições de prestar atendimento em casos de emergência. Também, foi declarado que todos os exames exigidos pela legislação são realizados com periodicidade menor do que o estabelecido em lei.

Quanto ao atendimento prestado pelo ambulatório da empresa, a pesquisa mostrou uma avaliação positiva por parte dos trabalhadores da unidade de BR: 90% o consideraram de “bom” a “muito bom”. Em SP, também se observou uma avaliação favorável: 89% do total de entrevistados consideraram o atendimento de “bom” a “muito bom”.

Na pesquisa, procurou-se saber se os trabalhadores já apresentaram algum problema de saúde, após terem sido admitidos na Bayer e, em caso afirmativo, quais os problemas mais comuns. Pode-se aferir, com as respostas, que quase a metade dos trabalhadores entrevistados (48,5%) já apresentaram algum tipo de problema de saúde. A incidência de doenças entre os trabalhadores da unidade de BR (57,4%) é maior do que em SP (42,6%). Em termos quantitativos, proporcionalmente, não houve grandes diferenças entre os problemas de saúde apresentados pelos homens e mulheres. A tabela a seguir mostra esses resultados em detalhes:

TABELA 27 – PROBLEMAS DE SAÚDE ADQUIRIDOS PELOS EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE TRABALHO NA BAYER – JUN/2003 (EM %)

PROBLEMAS DE SAÚDE	ESTRATO						TOTAL GERAL
	Estrato 1 Mulheres BR	Estrato 2 Homens BR	Total BR	Estrato 3 Mulheres SP	Estrato 4 Homens SP	Total SP	
Problemas de coluna	8,0	18,1	15,7	16,7	15,6	16,0	15,9
Surdez	0,0	10,8	8,3	0,0	4,2	2,5	4,8
Doenças de pele	0,0	3,6	2,8	1,5	1,0	1,2	1,9
Doenças respiratórias	4,0	9,6	8,3	3,0	3,1	3,1	5,2
Lesão por esforços repetitivos	24,0	4,8	9,3	4,5	11,5	8,6	8,9
Doenças no sangue	4,0	4,8	4,6	0,0	0,0	0,0	1,9
Depressão ou estresse	24,0	14,5	16,7	27,3	24,0	25,3	21,9
Outra	8,0	12,0	11,1	0,0	1,0	0,6	4,8
Não apresentou doenças	44,0	42,2	42,6	59,1	56,3	57,4	51,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Admite múltiplas respostas.

Entre os problemas mais freqüentes, destaca-se a depressão ou estresse: 22% dos trabalhadores entrevistados afirmaram que já contraíram esse tipo de doença. A unidade SP acompanha esse resultado, já que 25,3% dos trabalhadores disseram já ter apresentado esse tipo de doença. Os problemas de coluna também foram bastante citados, aparecendo em quase 16% das respostas, sendo que, entre os homens da unidade BR (local onde se concentra os trabalhadores da produção), foi a doença de maior freqüência, aparecendo em mais de 18% dos funcionários.

A Bayer declara que “os dados da tabela 27 ficam comprometidos, na medida em que as pessoas, após entrarem para trabalhar na Bayer, ou qualquer outra empresa, envelhecem e adoecem, dentro do processo de evolução natural da vida, independente da sua atividade profissional”.

Observando a base estatística dos dados, realizou-se um cruzamento entre as doenças mais comuns e sua incidência entre os grupos: mulheres, homens, negros (pretos e pardos) e brancos.

Constatou-se que as doenças que mais afetam a todos os grupos, indiscriminadamente, segundo ordem de descrição são: depressão ou estresse, coluna e LER (lesão por esforços repetitivos). Vale observar, que entre as mulheres, a incidência de funcionárias com depressão ou estresse é maior do que nos outros grupos, correspondendo a 26,4% do total.

TABELA 28 – INCIDÊNCIA DE DOENÇAS NOS EMPREGADOS, EM GRUPOS POR SEXO E COR/RAÇA – JUN/2003 (EM %)

GRUPO	DOENÇA							
	Coluna	Surdez	Pele	Respiratórias	LER	Sangue	Depressão ou Estresse	Outras
Mulheres	14,3	0,0	1,1	3,3	10,0	1,1	26,4	2,2
Homens	16,8	7,3	2,2	6,1	8,4	2,2	19,6	6,1
Branco	16,6	3,9	1,7	4,4	8,8	1,7	23,2	3,9
Negros	15,9	6,1	2,4	7,3	9,8	2,4	17,1	7,3

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Negros = Pardos + Pretos.

Ainda sobre as doenças relacionadas ao trabalho, representantes da Bayer declararam que a empresa tem práticas de controle da saúde das pessoas e que existe uma preocupação muito grande com a qualidade de vida dos seus funcionários. Segundo estes representantes, a Bayer criou, em suas unidades, programas de promoção de saúde com informações, monitoramento e aplicação de atividades físicas em seu local de trabalho, tendo com isso, uma maior evidência e controle de doenças, típicas da modernidade (hipertensão arterial, diabetes, obesidade - HDO e estresse). E disseram que, por este trabalho, chamado Programa Viver Bem, a empresa recebeu um prêmio nacional da Associação Brasileira de Qualidade de Vida.

Segundo informações, não há na empresa nenhum mecanismo formal de comunicação dos trabalhadores com o sindicato para informação ou discussões dos problemas e dos programas criados nas áreas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Constatou-se, por exemplo, que a empresa não tem o hábito de enviar cópias das CATs para os sindicatos. E, segundo um dos representantes da CIPA, essa também é uma prática comum em relação à CIPA:

“Nós ainda não estamos participando da elaboração da CAT. Quando ocorre um acidente, o SST age primeiro e nos repassa as informações. Mas geralmente tem um elemento da CIPA próximo ao local. É difícil a gente não saber. Eu estou cobrando maior participação, mais rapidez no processo de análise dos relatórios de investigação. [Quando perguntado o porque de isso acontecer, não soube responder, apenas falou que há um ‘entramento’]. Ao meu conhecimento nunca chegou uma cópia da CAT, pode ser que esteja com o nosso secretário. Chega pra gente, mas não como deveria chegar, chega muito resumida”.

Com relação à Comissão de Fábrica, a comunicação acontece com maior frequência, mas de modo informal.

A Bayer está cadastrada, no Ministério do Trabalho, como uma das empresas consumidoras de Benzeno, uma substância química do tipo hidrocarboneto aromático, de odor característico, líquido, volátil, incolor, altamente inflamável,

explosivo, não polar e lipossolúvel. O benzeno é utilizado, principalmente, na unidade de BR para a produção de anilina e nitrobenzeno (intermediário). Seu vapor é mais pesado do que o ar. Desta forma, mesmo que ocorra um vazamento em um ponto alto de algum equipamento, os vapores emitidos podem colocar os trabalhadores em exposição, podendo ainda causar alterações biológicas.

Em 1995, foi assinado o Acordo Nacional Tripartite do Benzeno, que estabeleceu, entre outras medidas, uma Comissão Nacional Permanente do Benzeno (CNPBz) e a criação do Grupo de Trabalhadores para o Benzeno (GTB) nas empresas que consomem benzeno, composto exclusivamente por trabalhadores, sendo 20% de representantes da CIPA. O grupo tem uma série de atribuições entre as quais, analisar o desenvolvimento do PPEOB<sup>14</sup> e apresentar mensalmente para a CIPA, relatório de trabalhos realizados. A Bayer informou que cumpre o acordo tripartite junto ao MTB e que também cumpre o acordo com o desenvolvimento do PPEOB e mantém ativo o GTB. A empresa informou, ainda, que são efetuados testes individuais de avaliação de exposição aos grupos de operadores durante as suas atividades, com vistas a identificar a presença do produto no ambiente e estabelecer medidas de controle adequadas nos trabalhos, bem como exames de monitoração periódicos de acordo com o PPEOB. Os sindicatos disseram que não sabem sobre a existência do GTB.

Na avaliação de um dos representantes da empresa, 2001 foi um ano crítico para a área de Saúde e Segurança, quando se observou um aumento no número de acidentes. Segundo ele, o motivo foi “um certo relaxamento das pessoas”, já que no ano anterior, a empresa havia conquistado a certificação da ISO 14000. Por isso, “caiu a motivação e também houve três problemas devido a falhas nos equipamentos”.

---

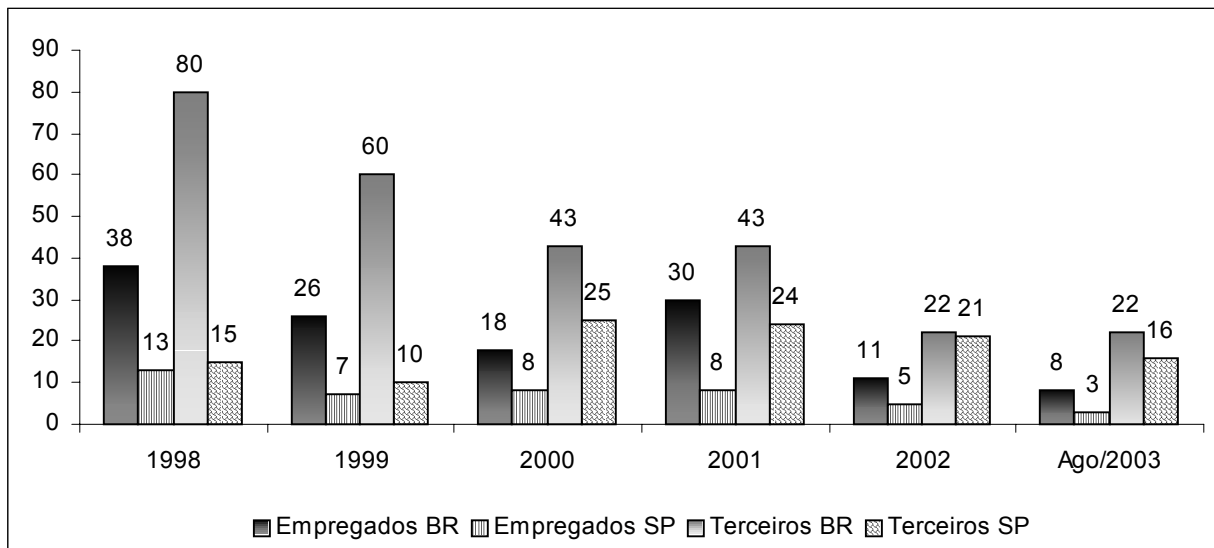
<sup>14</sup> Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno, criado pelo Acordo.

Os documentos fornecidos pela empresa comprovam esse aumento do número de acidentes. Verificou-se que em 2000, na unidade de BR, ocorreram 22 acidentes com funcionários da empresa, sendo três com afastamento, e foram perdidos 18 dias de trabalho. A taxa de gravidade, calculada pelo número de dias perdidos por cada milhão de horas trabalhadas, foi de 14. Em 2001, ocorreram 36 acidentes, dos quais sete com afastamento, resultando em 167 dias de trabalho perdidos (taxa de gravidade de 141). Nos dois últimos anos, não houve acidentes graves nessa unidade.

Em SP, os dados revelam que, em 2000, ocorreram 18 acidentes com funcionários da empresa, sendo que três deles com afastamento, resultando em 49 dias de trabalho perdidos (taxa de gravidade 21). Em 2001, ocorreram nove acidentes, sendo dois com afastamento (taxa de gravidade 17). Em 2002, houve 12 acidentes, um com afastamento, e foram perdidos 105 dias de trabalho (taxa de gravidade 50).

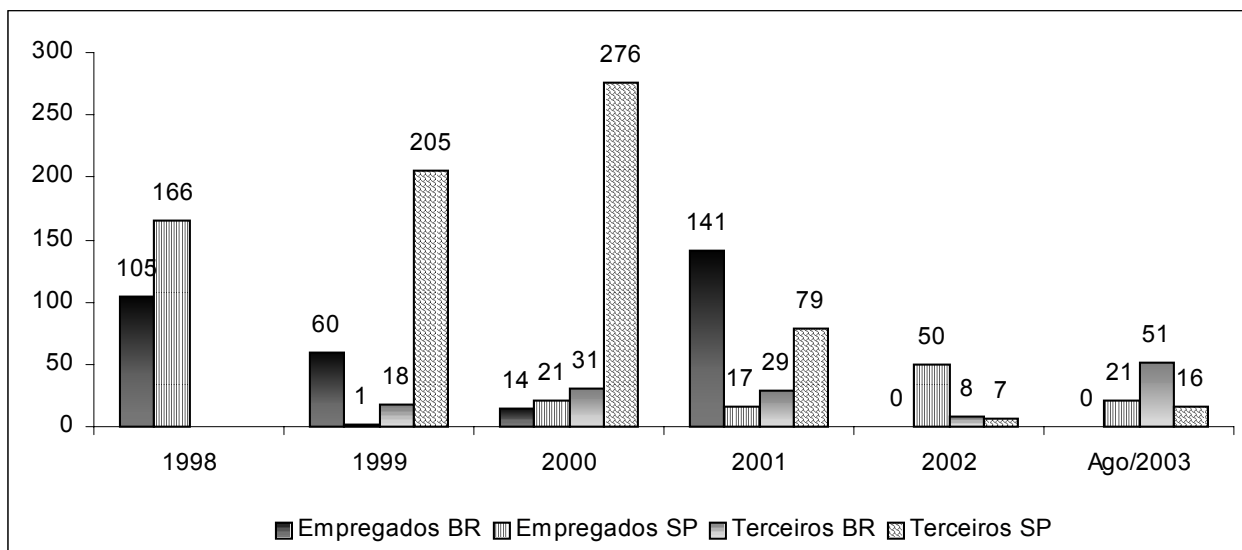
Vale destacar, que apesar dos números de BR serem mais elevados, em 2002, SP registrou mais acidentes do que BR e com taxa de gravidade relativamente alta. Nos gráficos, a seguir, pode-se verificar esses dados de forma mais detalhada, inclusive comparando os acidentes ocorridos entre as unidades de BR e SP e também os acidentes que ocorreram com os trabalhadores das prestadoras de serviços das respectivas unidades.

GRÁFICO 15 – NÚMERO DE ACIDENTES COM OS EMPREGADOS DE CADA UNIDADE E COM OS PRESTADORES DE SERVIÇO EM 1 MILHÃO DE HORAS TRABALHADAS (TAXA DE FREQUÊNCIA), POR ANO – ABR/2003



FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

GRÁFICO 16 – NÚMERO DE DIAS PERDIDOS EM CADA UNIDADE EM UM MILHÃO DE HORAS TRABALHADAS (TAXA DE GRAVIDADE), POR ANO – ABR/2003



FONTE: Bayer S.A. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Dados relativos aos prestadores de serviço de 1998 não disponíveis.

Observa-se que o número de acidentes com terceirizados, tanto em BR quanto em SP, é sempre maior do que com os funcionários da Bayer. E que a taxa de frequência de acidentes entre os terceirizados é maior em SP do que na unidade de

BR, mas, em compensação, a taxa de gravidade é menor.

Sobre os riscos à saúde e segurança aos quais estão expostos, 41% dos trabalhadores consultados se consideraram “muito bem” informados, 50% se consideraram “bem” informados, 0,8% “razoavelmente” informados e 0,1% se acharam “pouco” informados.

A pesquisa revelou que 21% dos trabalhadores consultados já sofreram algum tipo de acidente de trabalho. Em SP, 15% dos trabalhadores consultados já haviam sofrido algum acidente de trabalho e em BR esse número sobe para 34% dos consultados. Estes percentuais referem-se ao período de trabalho na empresa, cuja média é de 11 anos.

Segundo os trabalhadores da unidade de BR, os acidentes mais comuns, em ordem de maior frequência, são: exposição a produtos químicos, quedas, impactos e cortes. Já na unidade SP, os acidentes mais frequentes foram: impactos, contatos com superfície e temperatura extrema, quedas e choques elétricos. As conseqüências desses acidentes, em geral, são queimaduras, cortes, torções e fraturas.

Cruzando os dados sobre as causas dos acidentes e grupos de gênero e raça dos trabalhadores, verificou-se que entre as mulheres os acidentes mais comuns ocorrem, primeiramente, por impacto, depois por queda ou cortes. Entre os homens, primeiramente, foram destacados contatos com produtos químicos e depois impactos. Entre o grupo de trabalhadores brancos, destacaram-se impactos, quedas e depois produtos químicos. Entre os trabalhadores negros, destacaram-se exposição a produtos químicos e em segundo lugar impactos e cortes. Os dados revelaram que a maioria dos acidentes ocorre entre o grupo de trabalhadores negros, em comparação com o grupo de brancos.

TABELA 29 – TIPOS DE ACIDENTES COM OS EMPREGADOS, EM GRUPOS POR SEXO E COR/RAÇA – JUN/2003 (EM %)

GRUPO	ACIDENTE						
	Queda	Impacto	Choque	Corte	Produtos Químicos	Temperatura	Outros
Mulheres	2,2	3,3	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0
Homens	3,9	5,0	1,7	2,8	6,7	2,2	4,5
Branços	4,4	4,4	0,6	2,2	3,3	1,1	4,4
Negros	1,2	3,7	2,4	3,7	7,3	2,4	1,2

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Negros = Pardos + Pretos.

Entre o total dos trabalhadores consultados, 56% disseram ter necessidade de usar equipamento de proteção individual no trabalho e 44% responderam que não necessitam. Analisando o resultado entre as unidades, observou-se uma grande diferença: enquanto 81% dos trabalhadores consultados na unidade de BR afirmaram que necessitam fazer uso de EPIs, apenas 42% dos entrevistados da unidade de SP disseram precisar de EPIs.

Para aqueles que necessitam fazer uso de EPIs, foi perguntado se eles usam os equipamentos corretamente, conforme as normas de segurança. Em SP, 99% disseram que sim e em BR, 95%.

## 6.7. MEIO AMBIENTE

A indústria química é considerada, pela sua enorme variedade de produtos e processos, o setor industrial mais diversificado. E é também o setor onde é grande a preocupação com a contaminação ambiental, seja pelos processos, seja pelos produtos químicos que utiliza, podendo ter efeitos negativos sobre a saúde e o meio ambiente.

Conforme foi visto no item anterior sobre saúde e segurança no trabalho, na Bayer, os temas relacionados ao meio ambiente também são tratados de forma integrada, através do sistema HSEQ. De acordo com os documentos fornecidos pela

empresa, os princípios que orientam a atuação da Bayer na área ambiental são: utilização racional dos recursos naturais, busca do aumento da ecoeficiência, atendimento à legislação do Ministério do Trabalho, atendimento à legislação ambiental, ênfase na preservação de acidentes e doenças ocupacionais, controle da poluição, identificação e minimização de impactos ambientais, diálogo com a comunidade interna e externa e, atualização, publicação e divulgação dos objetivos e metas a cada ano.

A área ambiental do HSEQ é dividida em duas áreas de atuação: proteção ambiental e gerenciamento do produto. A proteção do meio ambiente, um dos itens do Programa de Conformidade Corporativa da Bayer (Código de Conduta), envolve: licenciamento ambiental das localidades produtivas, requisitos ambientais legais (federal, estadual, municipal), desenvolvimento e divulgação da imagem ambiental da empresa, implementação e aprimoramento das práticas relativas ao Código Proteção Ambiental do Programa “Atuação Responsável” e a gestão de emergências. A área ambiental também fornece suporte para todas as unidades produtivas para a melhoria do sistema de gestão ambiental.

O gerenciamento do produto tem por objetivo fazer com que os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente sejam considerados como parte integrante do projeto, produção, marketing, distribuição, uso, reciclagem e disposição dos produtos químicos. Segundo informações da empresa, para atender as diversas áreas de negócio da Bayer foi implantada a gestão de banco de dados com informações sobre transporte de produtos perigosos, a emissão, atualização e controle da distribuição das FISPQ's (Ficha de Informações de Segurança de Produtos Químicos) e a classificação e rotulagem de produtos.

A Bayer S.A. tem um sistema de gestão ambiental baseado na norma internacional ISO 14001, que corresponde a um conjunto de políticas, metas, práticas e procedimentos organizacionais, técnicos e administrativos, que objetiva

um melhor desempenho ambiental. Tanto a norma ISO 14001, como o programa “Atuação Responsável” são ferramentas que permitem a implementação de sistemas de gestão de forma sistêmica, sendo que a norma ambiental é aplicável a qualquer tipo de organização e o “Atuação Responsável” é específico para a indústria química. Portanto, são ferramentas complementares. Para implementar esses dois programas, a Bayer criou uma estrutura formada por um Comitê “Atuação Responsável” e seis subcomitês relacionados aos temas das práticas gerenciais.

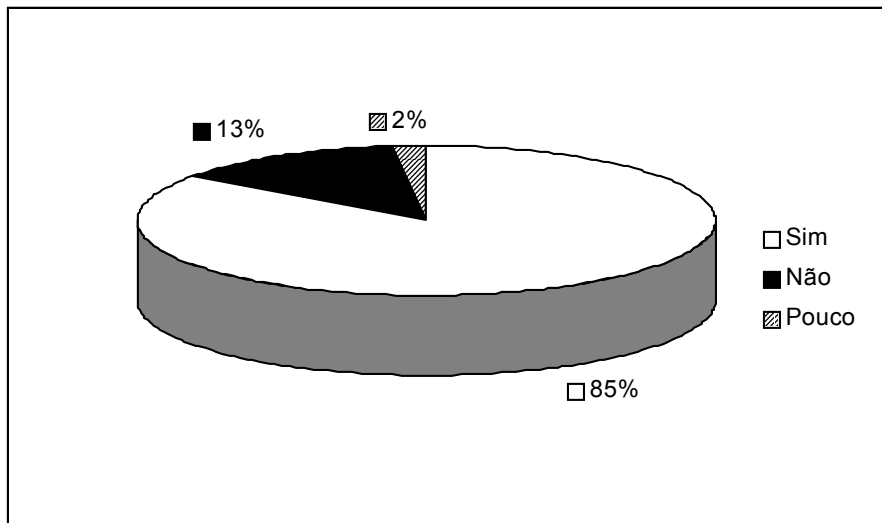
A Bayer tem um programa de gerenciamento de resíduos, que envolve desde a identificação das fontes de geração até a reciclagem e o monitoramento ambiental. Os resíduos da Bayer S.A. de BR, SP e Porto Alegre são segregados e encaminhados para a empresa TRIBEL S.A., localizada no Complexo Industrial de BR, para tratamento ou disposição. Os resíduos da unidade de Camaçari são encaminhados para a CETREL S.A., no Pólo Petroquímico de Camaçari.

Quatro unidades da Bayer são certificadas pela norma ISO 14001: Porto Alegre, Porto Feliz, Belford Roxo e São Paulo, sendo que unidade de BR foi certificada em 2000 e a de SP, em 2001. Desde então, a Bayer vem realizando auditorias ambientais externas visando a melhoria contínua.

De acordo com os documentos fornecidos pela Bayer, “todos os colaboradores têm, através do seu trabalho, uma participação decisiva no atingimento dos objetivos corporativos por meio de conscientização, treinamento, incentivo à criatividade e ao trabalho em equipe”.

Procurou-se, na pesquisa amostral, saber se os trabalhadores tinham conhecimento das políticas ambientais que a Bayer promove. O resultado é ilustrado no gráfico a seguir:

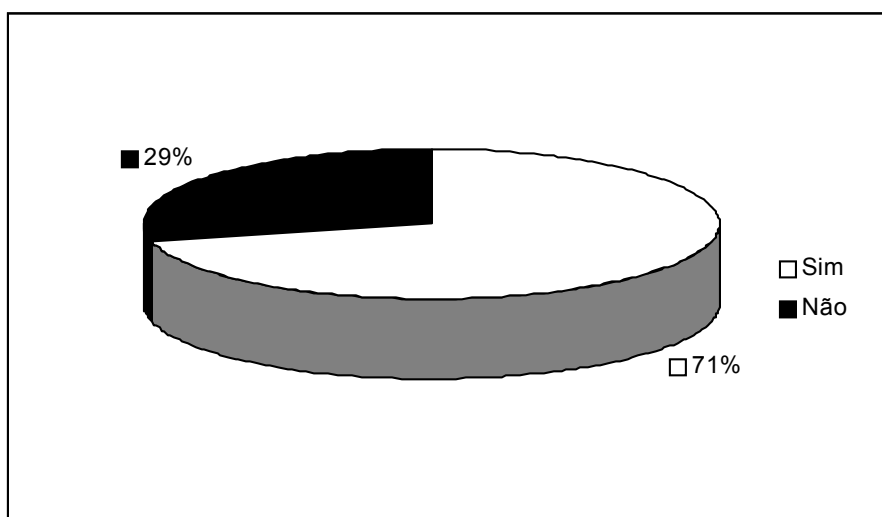
GRÁFICO 17 – EMPREGADOS QUE CONHECEM A POLÍTICA, PLANOS E DESEMPENHO AMBIENTAIS DA BAYER – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Embora 85% dos trabalhadores disseram conhecer a política, os planos e o desempenho ambiental da Bayer, quando perguntados sobre quais as metas de desempenho ambiental da empresa, 29% dos trabalhadores responderam negativamente, como mostra o gráfico a seguir.

GRÁFICO 18 – EMPREGADOS QUE DISSERAM SABER QUAIS SÃO AS METAS AMBIENTAIS DA BAYER – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Nos depoimentos dos dirigentes sindicais observou-se que os sindicatos nunca haviam sido chamados para discutir os programas nesta área. De um modo geral, pouco sabem sobre as normas ISO 14000 e sobre o programa Atuação Responsável. Os mesmos representantes sindicais não conhecem nenhum programa de preservação do meio ambiente na comunidade implementado pela Bayer.

A Bayer informou que desenvolve, desde a década de 1990, uma política de treinamento voltada para a conscientização ambiental dos seus funcionários. E que, ao longo dos anos, desenvolveu seminários internos focados em temas ambientais, bem como publicações elucidando aspectos ambientais de suas atividades produtivas. Anualmente, para reforçar este treinamento, a Bayer realiza a “Semana de Meio Ambiente” em todos os seus “sites”, promovendo atividades para destacar os impactos ambientais dos mesmos, e temas ambientais de interesse coletivo. Em relação ao público externo, a Bayer declarou que desenvolve um programa de visitas às suas instalações fabris, para divulgação de suas atividades produtivas e de proteção ambiental.

Entretanto, a própria empresa afirma que, a partir das evidências coletadas na pesquisa, pretende reforçar, no programa de treinamento ambiental, a divulgação das metas ambientais da empresa, bem como, intensificar a participação de dirigentes sindicais, principalmente, os liberados do trabalho, e de outros representantes da comunidade.

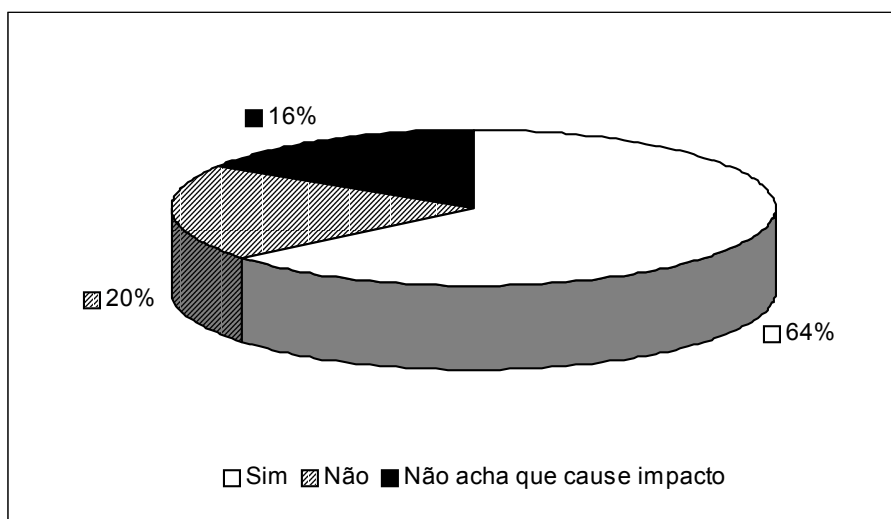
Alguns impactos ambientais foram observados no histórico da Bayer, na unidade de BR: o forte odor sentido pela vizinhança, a contaminação do solo e, apesar do Aterro Industrial em Belford Roxo, foi constatada a contaminação do rio Sarapuí que deságua na Baía de Guanabara, denunciada pelo Greenpeace, em 2001. A ONG fez análises laboratoriais de efluentes da Bayer e de sedimentos do rio, e constatou a presença de Poluentes Orgânicos Persistentes (POPs) e metais pesados como mercúrio, mais tarde comprovado também pela FEEMA, órgão ambiental do

Estado do Rio de Janeiro<sup>15</sup>.

A Bayer declarou que a denúncia de contaminação ambiental do rio Sarapuí feita pelo Greenpeace não foi confirmada por análises realizadas por laboratórios externos e nem por amostras coletadas pela FEEMA. Segundo representantes da empresa, o Sistema Integrado de Proteção Ambiental, atualmente operado pela TRIBEL, tratou e dispôs adequadamente resíduos e efluentes gerados pelos processos produtivos da Bayer e de terceiros.

Na opinião dos trabalhadores pesquisados, a atividade desenvolvida pela Bayer pode causar algum dano no meio ambiente, tal como mostra o gráfico a seguir.

GRÁFICO 19 – OPINIÃO DOS EMPREGADOS QUANTO À POSSIBILIDADE DAS ATIVIDADES DA BAYER CAUSAREM IMPACTOS AMBIENTAIS – JUN/2003



FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

Apesar de 64% do total de trabalhadores consultados terem afirmado que as atividades da Bayer poderiam causar algum impacto ambiental, esse índice em BR é ainda maior, correspondendo a 79% dos trabalhadores dessa unidade, enquanto

<sup>15</sup> [www.greenpeace.org/noticias](http://www.greenpeace.org/noticias) - 24/05/2001.

que em SP o índice foi de 55%.

Dentre esses trabalhadores, a poluição do ar foi o impacto ambiental mais citado, como mostra a tabela a seguir.

TABELA 30 – TIPOS DE IMPACTOS AMBIENTAIS QUE, SEGUNDO OS FUNCIONÁRIOS DE BELFORD ROXO, A BAYER PODERIA ESTAR CAUSANDO, POR ESTRATO – JUN/2003 (EM %)

IMPACTO AMBIENTAL	ESTRATO		TOTAL BR
	Estrato 1	Estrato 2	
	Mulheres BR	Homens BR	
Poluição do ar	40	65	63
Poluição/ contaminação das águas	28	37	36
Contaminação do solo	8	25	24
Poluição sonora	8	2	2
Geração de resíduos sólidos	4	0	1

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Admite múltiplas respostas.

É importante observar que esses índices foram calculados em cima da amostra total de trabalhadores. Caso seja considerada apenas a população que respondeu positivamente a questão anterior, a percentagem dos que acham que as atividades da Bayer causam, por exemplo, a poluição do ar é de 98%.

Em SP, o agrupamento das respostas dos trabalhadores foi feito de forma diferente, considerando, por exemplo, poluição do ar, água e solo em um único índice.

TABELA 31 – TIPOS DE IMPACTOS AMBIENTAIS QUE, SEGUNDO OS FUNCIONÁRIOS DE SÃO PAULO, A BAYER PODERIA ESTAR CAUSANDO, POR ESTRATO – JUN/2003 (EM %)

IMPACTO AMBIENTAL	ESTRATO		TOTAL SP
	Estrato 1	Estrato 2	
	Mulheres SP	Homens SP	
Poluição do ar, água e solo	23	41	34
Contaminação do ar, água e solo	14	20	18
Explosões	0	3	2
Vegetação	2	3	3
Não respondeu	2	0	1

FONTE: Pesquisa Bayer, 2003. ELABORAÇÃO: Observatório Social.

NOTA: Admite múltiplas respostas.

A Bayer é um dos três sítios do estado do Rio de Janeiro (além da CSN e da REDUC) para os quais há necessidade de licenças específicas para cada uma das unidades internas. A auditoria ambiental, realizada em 2002, constatou que as licenças de operação das unidades de BR estavam com os prazos vencidos, mas a Bayer informou que já foi solicitada a renovação das licenças de operação dentro dos prazos previstos pela lei.

## 6.8. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Na área de RSE, a Bayer afirma que a sua missão é utilizar e criar novas tecnologias, visando a possibilitar uma melhoria na qualidade de vida dos brasileiros por meio do lançamento de novos medicamentos humanos e agropecuários, além de desenvolver produtos químicos eficazes. Afirma ser este o meio de atuar com competência e responsabilidade em um país em pleno desenvolvimento econômico.

De acordo com os documentos fornecidos pela Bayer, a empresa implantou um Programa de Conformidade Corporativa, em sintonia com as

diretrizes, programas e regulamentações trabalhistas existentes. E tem como objetivo focalizar áreas de significação prática especial. O código de conduta intitulado “Diretrizes para Conformidade Legal e Responsabilidade Corporativa da Bayer” é uma norma mundial da empresa. O documento chama a atenção para a importância de uma conduta ética e legal por parte dos funcionários e define como metas da empresa, “o crescimento sustentável do valor da corporação e a geração de um alto valor agregado em benefício dos acionistas, funcionários e da sociedade como um todo”. Para tanto, sua atuação inclui “imparcialidade, responsabilidade social, Atuação Responsável, proteção do meio ambiente com sustentabilidade, segurança do produto e do processo, alta produtividade, rentabilidade otimizada e uma orientação nos negócios voltada para o cliente”. A base para a atuação da Bayer inclui o respeito à legislação, inclusive as leis internacionais, e estas devem ser observadas também, pelos seus funcionários e parceiros comerciais. As regras estabelecidas no código de conduta têm prioridade sobre qualquer instrução de alguma chefia que vá contra elas.

Os itens incluídos no código de conduta são:

1. concorrência justa, sem violação à lei antitruste;
2. manuseio seguro de produtos farmacêuticos, narcóticos e materiais perigosos;
3. segurança no trabalho;
4. segurança na fábrica (planejamento e operação);
5. segurança do produto (gerenciamento do produto);
6. proteção do meio ambiente;
7. conformidade com a lei dos países e com a lei do comércio internacional;
8. engenharia genética: uso responsável e respeito pelos limites éticos;
9. compromisso com a pesquisa, protegendo os seus resultados e

- respeitando os direitos dos outros;
10. evitar conflitos entre interesses corporativos e os particulares (relações comerciais, bens da empresa, emprego externo, informações internas);
  11. comportamento social: imparcialidade e respeito;
  12. proteção e organização de documentos e dados;
  13. relacionamento com autoridades e cooperação na defesa dos direitos da empresa.

Dentre os projetos mencionados pela Bayer, são citados os de combate ao trabalho infantil, programas de saúde educacional, e iniciativas para melhorar a saúde das crianças, a educação e o treinamento vocacional. A empresa também atua na promoção da cultura e do esporte, proteção ao meio ambiente, conservação de espécies e projetos de incentivo à diversidade cultural e de combate à discriminação.

Em São Paulo, há três anos foi implantado o programa de coleta seletiva. Todos os produtos recicláveis são encaminhados para empresas de reciclagem regularizadas pela Cetesb – Companhia de Tecnologia e Saneamento Ambiental, em SP – e pela FEEMA – Fundação Estadual de Engenharia do Meio Ambiente, no RJ. A fábrica da Bayer em Porto Feliz (SP) e a Prefeitura Municipal da cidade estão realizando uma campanha de combate ao mosquito da dengue.

Em 1992, foi iniciado o Programa Social Bayer Vai à Comunidade em Belford Roxo. O programa foi criado também na unidade SP em 2000. Segundo a empresa, as atividades desse programa já beneficiaram mais de 35 mil pessoas na Baixada Fluminense, São Paulo e Porto Feliz (interior de SP). Essas atividades são focadas em educação, profissionalização, alimentação e esportes. Um desses projetos sociais, chamado “Nossa Sopa”, criado em 1992, já forneceu 3,2 milhões de refeições para creches carentes da cidade de Belford Roxo. Outro projeto social consiste em atividades para crianças de rua em uma vassouraria e em uma pequena fábrica de instrumentos musicais. Em outro bairro da cidade, as crianças aprendem a

fazer portas e janelas numa serralheria.

A Bayer também vem participando do programa Fome Zero, iniciativa do Governo Federal, tanto através de doações, como incentivando os seus empregados a participarem. Em junho desse ano, a Bayer doou 3,2 milhões de comprimidos de Aspirina e 186 mil pastilhas de Aquatabs ao programa. Essa doação marcou o início da isenção de ICMS para os produtos doados por empresas a esse programa.

Apesar do discurso da empresa ser de incentivar as ações sociais, na prática isso não é observado entre os trabalhadores. Na pesquisa amostral, quando perguntados se já haviam participado de algum tipo de atividade social, ambiental e/ou comunitária promovida pela Bayer, apenas 29% do total de trabalhadores responderam positivamente. Entre as ações mais praticadas estão as doações ao programa Fome Zero, participações no programa 'Bayer vai a Comunidade', na Semana do Meio Ambiente e na SIPAT.

Dentre os trabalhadores que nunca haviam participado de nenhum programa social promovido pela Bayer, a maioria (57%) alegou que o principal motivo é a falta de tempo. Outros motivos citados com frequência foram a falta de conhecimento dessas atividades (17%) e a falta de incentivo por parte da empresa (10%). Vale observar que esse último motivo, analisando as unidades separadamente, não é citado em SP, apenas em BR, onde 29% dos trabalhadores alegaram isso.



## 7. CONCLUSÕES

A Bayer é uma tradicional empresa de origem alemã, que atua no setor químico-farmacêutico desde o final do século 19 e está presente em vários países. Em 2002, iniciou um processo de reestruturação cujo objetivo principal foi o de separar os aspectos estratégicos dos negócios operacionais. Hoje, de acordo com a sua nova estrutura, as decisões estratégicas do grupo estão centralizadas em apenas quatro pessoas que contam com o apoio de um grupo corporativo. E os negócios operacionais são conduzidos por empresas independentes, cada uma com as suas próprias equipes de gestores, inseridas, porém, no escopo das estratégias, metas e diretrizes mundiais da Bayer. A empresa criou uma política de recursos humanos específica para a identificação e treinamento desses novos gestores.

Com essa nova estrutura e política mundial, a Bayer mantém a centralização das decisões estratégicas nas mãos de um pequeno número de pessoas, e responsabiliza as empresas comerciais, juridicamente independentes, por apresentar os resultados financeiros esperados.

No Brasil, até o momento, a única empresa juridicamente independente é a *Bayer CropScience*, que atua na área agrícola. As outras áreas de negócios continuam sendo conduzidas pela Bayer S.A., mas a perspectiva é de que aos poucos elas também se tornem independentes.

De acordo com o plano mundial de reestruturação da Bayer, cerca de dez mil trabalhadores ainda serão demitidos nos próximos anos em todo o mundo, mas não se sabe se há previsão de demissões no Brasil. A pesquisa nas unidades de Belford Roxo e São Paulo mostra que, até o momento, o processo de “enxugamento” afetou, principalmente, os funcionários das áreas administrativas, concentradas em SP. Em BR, a demissão foi maior na década de 1990, de trabalhadores da produção, quando foram fechadas várias unidades no Complexo

Industrial.

O reflexo desse processo de “enxugamento” da empresa provocou, segundo os trabalhadores, o acúmulo de tarefas, o aumento de responsabilidades, insegurança e maior competição entre os trabalhadores, criando um ambiente de estresse que inclusive é controlado estatisticamente pela área de saúde da empresa.

No tocante a participação e ao direito à liberdade sindical a pesquisa revelou que, nas duas unidades trabalhadas, os trabalhadores estão organizados em Sindicatos e Comissões de Fábricas, além da CIPA, que é uma exigência da legislação.

Concluiu-se que é elevado o índice de sindicalização em BR e que o percentual de trabalhadores sindicalizados nesta unidade é maior do que em SP. E, também, que a participação dos trabalhadores da unidade de BR nas atividades sindicais é bem maior do que os da unidade de SP. Nesta última, 82% dos trabalhadores disseram que nunca participam de atividades do sindicato e a justificativa apresentada pela maioria foi a falta de tempo. Nas duas unidades pesquisadas, 98% dos trabalhadores disseram que não se sentem discriminados por participar das atividades do sindicato.

Portanto, pelos resultados da pesquisa amostral foi possível concluir que a empresa não interfere na sindicalização dos trabalhadores.

Os trabalhadores têm acesso às informações dos sindicatos através de jornais, boletins e panfletos que, em geral, são distribuídos pelos sindicalistas nos portões de entrada das fábricas ou nos murais pré-estabelecidos pela empresa, mas não é permitida a distribuição do material nas demais dependências da fábrica.

Além dessa limitação na distribuição de informativos, outros exemplos trazidos pela pesquisa indicam o não cumprimento das convenções 87 e 98 da OIT. Entre eles, as demissões de dirigentes sindicais e membro da Comissão de Fábrica conforme processos na Justiça e, inclusive, com determinação de reintegração; a

pressão das chefias para a elaboração de cartas para que não se efetivem os repasses da contribuição assistencial; a prática do isolamento tanto dos dirigentes sindicais como dos representantes da CF, dificultando o acesso destes aos trabalhadores, a não disponibilização das CATs para os sindicatos.

Entretanto, o exemplo mais evidente de não cumprimento dos princípios constantes nas convenções acima referidas está no próprio estatuto da CF que veta a candidatura de dirigentes sindicais às eleições, veta a atuação conjunta da CF com o sindicato ou qualquer outra organização dos trabalhadores, a não ser como observador. Ou seja, trata-se de uma atitude ambígua da Bayer, na medida em que, por um lado, ela tem uma atitude positiva permitindo a criação da CF, mas, por outro lado, faz uma série de restrições à participação e à atuação conjunta entre sindicato e CF.

Já em relação ao recolhimento e repasse do imposto sindical não foi observado nenhum problema.

No que se refere à negociação coletiva foi possível concluir que, em geral, as negociações previstas na legislação ocorrem sem maiores problemas, sendo que o item mais polêmico é sempre o da definição dos índices de aumento salarial. Na unidade de SP, a negociação é feita entre a FIESP e o SINDIQUÍMICA e resulta em uma Convenção Coletiva de Trabalho. Na unidade de BR, as negociações são realizadas diretamente entre a empresa e o sindicato dos químicos de BR, resultando em Acordo Coletivo de Trabalho. E é unânime a afirmação dos trabalhadores de que a empresa cumpre o que foi estabelecido nos acordos e convenções.

No entanto, observou-se, também, que a Bayer não negocia com os sindicatos o processo resultante de uma decisão da empresa, tal como o fechamento de uma unidade.

Com relação ao trabalho forçado não foi encontrada nenhuma irregularidade na Bayer. Também não foi encontrada na política da empresa

qualquer referência ao tema e nenhuma exigência na relação com os fornecedores.

No item sobre trabalho infantil pode-se concluir que a empresa cumpre plenamente com a legislação vigente no Brasil. Além disso, ela coopera com a Fundação ABRINQ e assume o compromisso de não manter relações comerciais com os fornecedores que desrespeitem a legislação sobre trabalho infantil.

O quadro de funcionários da Bayer é caracterizado pela presença masculina, mesmo nas áreas administrativas, onde é maior o número de mulheres. Os cargos de chefia são majoritariamente ocupados pelos homens. Mas são as mulheres que ganham salários mais altos, se comparadas com os homens.

A Bayer não coleta o quesito cor/raça de seus funcionários não havendo, portanto, nenhum registro com dados oficiais da população negra na empresa. Desta forma, não foi possível afirmar como é a distribuição racial do total de trabalhadores da empresa. A amostra pesquisada apenas indicou que é baixo o percentual de trabalhadores negros na empresa.

Os dados sobre salários, coletados na Bayer, reforçam a tendência, já identificada na população brasileira, à defasagem salarial na comparação entre negros e brancos, mostrando que as mulheres negras concentram-se em faixas salariais significativamente inferiores às mulheres brancas. Constatou-se, ainda, que todas as mulheres que recebem salários acima de R\$ 4.000,00 são brancas. E que essa diferenciação também existe entre o universo masculino.

Conforme já foi mencionado anteriormente, a Bayer S.A. tem um código de conduta mundial intitulado “Diretrizes para Cumprimento Legal e Responsabilidade Corporativa”. Neste documento, a empresa manda observar o princípio de não discriminação seja por raça, cor, nacionalidade, descendência, religião, sexo, idade, características físicas ou aparência, e que é proibido o assédio sexual. No entanto, as políticas e programas da empresa não mencionam este princípio, podendo viabilizar a reprodução de práticas discriminatórias no seu

funcionamento (especialmente através das avaliações de pessoal, voltadas para: recrutamento e seleção, contratação ou efetivação, escolhas para treinamento, promoção e demissão).

Apesar disso, as entrevistas com os representantes da empresa mostraram que não há uma postura rígida da mesma de não querer discutir o assunto.

No que se refere à saúde e segurança, a Bayer revela uma preocupação com o tema ao desenvolver políticas e programas voltados para a melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores. E, de fato, os resultados da pesquisa mostram que os trabalhadores percebem essa preocupação da empresa e que estão satisfeitos com as medidas adotadas. Mesmo assim, muitos trabalhadores disseram que já tiveram problemas de saúde, tanto em SP, quanto em BR e o percentual de trabalhadores que já sofreram acidentes também é elevado. Verificou-se, ainda, que em 2002 não foi registrada a ocorrência de acidentes com afastamento em BR, mas apenas um caso em SP, resultando em uma taxa de gravidade de 50 dias perdidos para um milhão de horas trabalhadas. E é preocupante o índice de acidentes com os terceirizados, pois é bem maior do que com os trabalhadores da Bayer.

Os maiores problemas relacionados com este tema são a falta de informação e a não participação das representações dos trabalhadores nas investigações sobre acidentes. Por exemplo, de acordo com as entrevistas realizadas com seus membros, a CIPA não participa da elaboração das CATs e tem pouca informação sobre o que ocorre na empresa e sobre os resultados dos programas implementados pela empresa. Os sindicatos não recebem as CATs. Segundo os relatos, as áreas de SST e saúde ocupacional centralizam todo o trabalho e as informações sobre saúde e segurança na Bayer.

Por outro lado, a Bayer informou que o sistema de análise de acidente é informatizado e o presidente da CIPA é informado automaticamente sempre que há abertura de um caso, bem como assina eletronicamente concluindo a análise deste,

com prerrogativa de discordar e solicitar revisão da análise. Além disto, os acidentes são mensalmente apresentados em resumo em reunião da CIPA pelo seu secretário, que é o representante da área de Segurança do Trabalho.

Com relação ao meio ambiente, a Bayer tem uma forte preocupação com a implantação de programas e medidas que permitam reduzir os impactos ambientais. Quatro unidades da Bayer são certificadas pela norma ISO 14001 de Sistema de Gestão Ambiental e existe um programa de gerenciamento de resíduos.

Da mesma forma que no item anterior, os problemas estão mais relacionados com a pouca participação dos representantes dos trabalhadores nas ações da empresa e com a pouca informação sobre o próprio sistema que a empresa adotou para gerenciar as questões ambientais.

A Bayer informou que, a partir das evidências coletadas nesta pesquisa, pretende reforçar o programa de treinamento ambiental, a divulgação das metas ambientais da empresa, bem como intensificar a participação de dirigentes sindicais, principalmente os liberados do trabalho e de outros representantes da comunidade.

As informações sobre os resultados das ações da empresa, tais como relatórios ambientais, não são disponibilizadas na Internet, apresentando apenas suas atividades ambientais, bem como seus indicadores ambientais.

Finalmente, com relação à responsabilidade social concluiu-se que a Bayer S.A. não disponibiliza as informações sobre a empresa, ao contrário do que faz a Bayer na Alemanha. No Brasil, a Bayer mostra, apenas, o balanço financeiro de 2002 e algumas informações bem gerais sobre a estrutura da empresa e alguns programas e projetos sociais que desenvolve no país. Não tem, por exemplo, informação sobre mercado, clientes e fornecedores e nenhum relatório ambiental.

Do material fornecido pela empresa, verificou-se que a Bayer S.A. adota a norma mundial de conduta corporativa “Diretrizes para Conformidade Legal e Responsabilidade Corporativa na Bayer”, parte do Programa de Conformidade

Corporativa. O público não tem acesso a este documento e não se sabe até que ponto ele é conhecido pelos funcionários.

Finalmente, não tendo encontrado referências sobre alguns dos temas tratados pela pesquisa, o IOS recomenda que a Bayer elabore políticas ou programas voltados para os seguintes temas:

- a relação da empresa com os funcionários e com os sindicatos dos trabalhadores,
- política de diversidade,
- liberdade sindical e negociação coletiva,
- normas da OIT e diretrizes da OCDE,
- acesso às informações,
- relatórios ambientais,
- acompanhamento e monitoramento das ações de RSE e,
- a ampliação desses compromissos para a cadeia produtiva.

## APÊNDICES

APÊNDICE 1 - PESQUISA DE EMPRESAS: ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO À EMPRESA .....	149
APÊNDICE 2 - PESQUISA BAYER: ENTREVISTA COM MEMBRO DA CIPA .....	163
APÊNDICE 3 - PESQUISA DE EMPRESAS: ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO AOS SINDICATOS E DEMAIS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES.....	171
APÊNDICE 4 - PLANO AMOSTRAL DA PESQUISA DE OPINIÃO .....	187
APÊNDICE 5 - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA JUNTO AOS TRABALHADORES DA BAYER S.A. ....	193



**ANEXO 1 - PESQUISA DE EMPRESAS: ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO  
À EMPRESA**



**PESQUISA DE EMPRESAS  
ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO À EMPRESA**

**OBSERVATÓRIO SOCIAL**

Av. Luiz Boiteux Piazza, 4810 – Ponta das Canas – Ilha de Santa Catarina

Florianópolis (SC) – CEP 88.056-000

Fone (48) 26-4093 – Fax (48) 261-4060 – E-mail: [observatorio@observatoriosocial.org.br](mailto:observatorio@observatoriosocial.org.br)

**JANEIRO DE 2003**

---

## **PESQUISA DE EMPRESAS**

### **ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO À EMPRESA**

Este roteiro de questões é indicativo e dinâmico, devendo ser usado pelo pesquisador como uma referência para preparar o Plano de Entrevistas com os dirigentes da empresa. Cada conversa revelará prioridades a serem desenvolvidas.

As perguntas relacionam-se diretamente com o conjunto de informações que já devem ter sido solicitadas para a empresa. A checagem, pelo pesquisador/coordenador da pesquisa, do que já foi fornecido pela empresa pode eliminar algumas das questões aqui relacionadas ou reorientar as perguntas para o entendimento e/ou análise dos dados.

O roteiro está estruturado por blocos temáticos e considera, para cada um deles, um grupo possível de cargos / funções cujos ocupantes podem vir a serem entrevistados.

A partir do Plano de Pesquisa definido em conjunto com a empresa, quando se decidirá quem serão os entrevistados, o roteiro deverá ser estruturado, distribuindo-se as questões em função dos cargos que ocupam e das informações que cada um deve possuir.

---

**DADOS SOBRE CADA ENTREVISTADO**

Empresa:

Unidade:

Cidade e UF:

Data (dd/mm/aa):

Nome do entrevistado:

Cargo na empresa:

Idade:

Sexo:

Cor:

Raça:

Telefone:

Fax:

E-mail:

Nome do entrevistador:

---

## **1º.Bloco**

### **Estrutura de gestão, produção e emprego**

#### **Investimentos, mercados e vendas.**

**Entrevistados:** Diretorias/ Gerências de Recursos Humanos, Relações Industriais, área financeira, entre outros

#### A - ESTRUTURA DE GESTÃO, PRODUÇÃO E EMPREGO

1. Qual a relação entre a gerência local e a gerência corporativa? Quais decisões são tomadas no nível local e quais em nível corporativo?
  2. Nos últimos anos as empresas sofreram vários impactos em decorrência da globalização, sendo obrigadas a se reestruturarem. No caso dessa empresa quais foram os principais impactos em relação à gestão, produção e pessoal?
  3. Quais foram as principais mudanças ocorridas nos últimos 5 anos em termos:
    - 3.1. Tecnológicos?
    - 3.2. Gestão?
    - 3.3. Organizacionais?
    - 3.4. Recursos Humanos?
  4. Quais as repercussões dessas mudanças na organização, nas relações e condições de trabalho?
  5. Houve mudanças nas exigências dos cargos ou funções em relação à competência, responsabilidade e na execução dos trabalhos? Quais? Quais os impactos sobre os terceirizados?
  6. Com relação aos critérios de contratação, de treinamento e de promoção dos trabalhadores:

Houve impacto diferenciado para grupos específicos considerando sexo e cor/raça?
  7. Com relação ao número de trabalhadores (funcionários e terceirizados)
    - 7.1. Houve alguma mudança significativa?
    - 7.2. Qual a evolução nos últimos 5 anos?
-

7.3. A que se deve essa mudança?

8. A empresa discutiu e/ou negociou essas mudanças com os sindicatos antes, durante ou depois de sua implantação?

### **B - INVESTIMENTOS**

9. Quais os planos de expansão da empresa para os próximos anos?
10. Quais foram os investimentos recentes (valores e usos dos recursos nos últimos 5 anos).
11. A empresa participa de algum programa de fomento ou recebeu algum subsídio governamental?

### **C - MERCADO E VENDAS**

12. Qual é a avaliação da empresa em relação ao seu posicionamento no mercado?
13. Quais são os principais mercados aonde vêm atuando?
14. Qual o desempenho da empresa em termos de vendas? O volume de vendas teve alterações bruscas nos últimos anos?
15. Há períodos de sazonalidade nas vendas? O que acontece com o pessoal da produção nesse período?
-

## **2º.Bloco**

### **Remuneração e Benefícios.**

**Entrevistados:** Gerência de Recursos Humanos e Relações Industriais; encarregados/chefias/supervisores.

#### **D - REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

16. Em relação à remuneração paga pela empresa:
    - 16.1. Qual a política de remuneração dos trabalhadores da empresa ?
    - 16.2. Há um plano de cargos e salários nacional e/ou por unidade?
    - 16.3. Têm ocorrido mudanças recentes?
    - 16.4. Há alguma mudança em curso deste plano?
  
  17. A política de pessoal é discutida ou negociada com o sindicato?
  
  18. A empresa tem Programa de Participação nos Lucros ou Resultados implantado? Caso positivo:
    - 18.1. Como funciona o Programa?
      - 18.2. Qual a composição da Comissão de Negociação e de que forma é feita a sua escolha?
      - 18.3. Qual a participação do sindicato de trabalhadores nessa negociação?
      - 18.4. Caso o sindicato esteja ausente, quais os motivos?
  
  19. Quais os principais benefícios que a empresa concede aos seus trabalhadores? Há benefícios específicos para as trabalhadoras? São definidos por acordo ou convenção coletiva?
  
  20. Qual a duração da jornada de trabalho e os horários de trabalho (por ocupação/função)?
  
  21. Há turno de revezamento? Caso positivo:
    - 21.1. Quantas turmas trabalham diariamente na unidade?
    - 21.2. Há trabalho noturno, nos dias úteis e nos finais de semana?
  
  22. Em relação às hora extras:
    - 22.1. Existe alguma orientação sobre horas extraordinárias de trabalho?
    - 22.2. Há algum limite?
    - 22.3. Há acordo de compensação ou algum arranjo do tipo banco de horas?  
Neste caso, como foi definido?
-

23. Em relação ao trabalho das mulheres:
- 23.1. Há setores e/ou áreas de maior ou menor contratação de mulheres?
  - 23.2. Caso positivo, quais os motivos? Quais as vantagens/desvantagens?
    - 23.3. Que ajustes deveriam ser feitos para possibilitar a presença equitativa entre homens e mulheres?
24. Quais são os procedimentos, metodologias e critérios de avaliação para selecionar e promover os trabalhadores?
25. Em relação à política de formação profissional:
- 25.1. Qual a política da empresa para treinamento e qualificação dos trabalhadores?
  - 25.2. Existem dados discriminando a carga de treinamento em relação aos atributos individuais, cargos e setores? Qual a avaliação?
  - 25.3. Há programas específicos de treinamento e qualificação para mulheres ou para portadores de deficiências? Cobrem quais setores e/ou área das unidades?
26. Em relação ao clima organizacional:
- 26.1. A empresa faz pesquisa sobre o clima organizacional?
  - 26.2. Como afere a satisfação?
    - 26.3. Está disponível aos sindicatos? Está disponível para os trabalhadores? (solicitar os documentos de divulgação interna).
-

### **3º.Bloco**

#### **Liberdade Sindical e Negociação coletiva**

**Entrevistados:** Gerência de Recursos Humanos e Relações Industriais; encarregados/chefias/supervisores

#### **E - LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

27. Se há comissão de fábrica ou de representantes dos trabalhadores da empresa na unidade: como é a relação da empresa com essa comissão? A empresa apóia seu funcionamento? De que maneira?
  28. Há outro tipo de organização no local de trabalho? (delegado sindical, Comissão de PLR, Comissão de Banco de Horas, etc...). Como é a relação com a empresa?
  29. Há Comissão de Conciliação Prévia criada no âmbito de empresa? Caso negativo, por quê? Caso positivo, como avaliam seu trabalho?
  30. A empresa dá acesso aos locais de trabalho para sindicalistas, inclusive aqueles que não são funcionários da unidade?
  31. A empresa permite a distribuição de informativos do sindicato nos locais de trabalho? Há mural para fixação de material sindical nas dependências da empresa?
  32. A empresa autoriza a realização de reuniões dos trabalhadores, quando convocadas pelo sindicato e/ou pela comissão de fábrica, em algum local da unidade? De que maneira? Quais os motivos?
  33. Em relação à negociação coletiva:
    - 33.1. Qual a prática de negociação direta entre empresa e sindicatos?
    - 33.2. A negociação ocorreu ou ocorre com frequência?
    - 33.3. Envolve quais assuntos?
    - 33.4. Há cláusulas específicas sobre a proteção do trabalho das mulheres?
  34. Há uma política de envolvimento dos trabalhadores em decisões estratégicas ou operacionais da empresa através de processos participativos? Quais suas características?
  35. A empresa é filiada a quais entidades sindicais patronais? Há representantes da empresa que ocupam cargos nessas entidades? Quais?
-

---

## 4º.Bloco

### **Discriminação, trabalho infantil;**

### **Atuação social e comunitária.**

**Entrevistados:** Gerência de Recursos Humanos e Relações Industriais; encarregados/chefias/supervisores

#### **F - DISCRIMINAÇÃO**

36. A empresa tem um diagnóstico sobre a distribuição e a divisão sexual e racial do trabalho em suas unidades, por funções, cargos e salários? Existem metas para alterar este diagnóstico? Quais?
37. A empresa desenvolve atividades ou programas que visam promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, brancos e negros, para a contratação, para a ocupação dos cargos, a qualificação e a ascensão profissional? Quais são as suas características e resultados? Quais destes programas mantêm referências com as iniciativas da empresa matriz?
38. A empresa possui algum programa específico de combate às atitudes discriminatórias de gênero e/ou de raça voltados às práticas de assédio sexual, de assédio moral entre seus funcionários e sua gerência? Quais os procedimentos de monitoramento e de controle? (comissão de Ética, código de conduta, programa de portas abertas à chefia, etc.)
39. Estas metas e programas são discutidos ou negociados com o sindicato?
40. A empresa possui algum programa de combate à discriminação de gênero ou raça voltados para seus fornecedores e terceirizados? Quais os procedimentos de monitoramento e de controle?
41. Quais são os serviços sociais que a empresa presta aos trabalhadores? (creche, sala de amamentação, restaurante, pronto-socorro, banheiros, vestuários femininos e masculinos etc.)

#### **G - TRABALHO INFANTIL**

42. A empresa emprega adolescentes (16 a 18 anos) como estagiários ou em aprendizagem profissional? Qual é a tarefa desempenhada, a jornada de trabalho e a remuneração?
-

43. A empresa participa ou possui algum programa de combate ao trabalho infantil em relação aos seus fornecedores ou terceirizados?

44. A empresa desenvolve alguma ação social voltada para a infância? Quais suas características?

#### **H - ATUAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA**

45. A empresa desenvolve algum programa de natureza assistencial dirigido às comunidades onde opera? Quais as características desse programa? Quais instituições ou organizações participam? (obter contato para entrevistas)

46. A empresa é signatária de algum documento de conduta empresarial ou tem algum código interno ou dirigido ao público externo<sup>1</sup>? (obter cópia) . Este código é discutido e ou negociado com o sindicato? É de conhecimento dos trabalhadores? O código é assinado pelos trabalhadores?

---

<sup>1</sup> Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social, Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, Acordos Ambientais ou Acordos Globais, *Global Compact*, Norma SA 8000, entre outros.

---

---

## 5º.Bloco

### Saúde e segurança no Trabalho

#### Meio ambiente

**Entrevistados:** Diretor/Gerentes de Saúde e Segurança no Trabalho, Recursos Humanos /Relações Industriais; Inspetor de Segurança; Representantes da CIPA; Médico do Trabalho.

#### I - SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

47. A empresa possui ordens de serviço ou procedimentos de trabalho escritos e atualizados, contendo orientações sobre segurança e saúde no trabalho? (de acordo com a legislação nacional trabalhista, portaria 3214/78, alínea “b” do subitem 1.7 da NR-1<sup>2</sup>).
48. A empresa possui profissionais de segurança e saúde no trabalho (técnico de segurança, médico ou engenheiro de segurança no trabalho), contratados por exigência legal ou voluntariamente, em caráter de assessoria ou consultoria, em tempo parcial ou integral? (NR-4).
49. Em relação a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):
- 49.1. De que maneira ela é constituída e funciona?
  - 49.2. Quantos membros?
  - 49.3. Como é feita a eleição?
  - 49.4. A participação dos trabalhadores na escolha do designado para a CIPA, é estabelecida através de negociação com o sindicato, como prevê o subitem 5.6.4 da NR-5?
  - 49.5. A empresa comunica com antecedência o início do processo eleitoral da CIPA ao sindicato? (legislação nacional trabalhista, subitem 5.38.1 da NR-5)?
50. A empresa não se opõe que representante dos trabalhadores acompanhe a fiscalização de segurança e saúde no trabalho? (legislação nacional trabalhista, subitem 1.7 da NR-1)
51. A empresa possui um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)? (obrigatório para as empresas com qualquer número de empregados - NR-7).

---

<sup>2</sup> As NR são Normas Reguladoras definidas pelo Ministério do Trabalho que tratam de questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

---

52. A empresa negociou com o sindicato a alteração de prazos, periodicidade e especificidade dos exames previstos na NR-7 (PCMSO), com prevêm os subitens 7.1.2; 7.4.2.1 e 7.4.2.3?
53. O Relatório anual do PCMSO é apresentado e discutido na CIPA a cada nova gestão, sendo sua cópia anexada ao Livro de Atas? (NR-7).
54. A empresa possui um programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)? (obrigatório para as empresas com qualquer número de empregados – NR-9). Este relatório é apresentado e discutido na CIPA? Uma cópia é anexada ao livro de Atas de Reuniões da CIPA? (NR-9).
55. A empresa não se opõe que o sindicato acompanhe a fiscalização do INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social? E do SUS – Sistema Único de Saúde?
56. A empresa possui um Laudo das Condições Ambientais de Trabalho, elaborado por engenheiro ou médico do trabalho, para fins de aposentadoria especial? (legislação nacional previdenciária).
57. A empresa garante que os trabalhadores e seus representantes sejam consultados e incentivados a participar ativamente em todos os elementos do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho? (diretrizes da OIT sobre Sistema de Gestão em SST).
58. A empresa designou uma pessoa competente ou recorreu a um serviço especializado, exterior ou comum a várias empresas, para cuidar da prevenção e da limitação da contaminação do ar, ruído e as vibrações no local de trabalho? (convenção 148 da OIT).
59. A empresa adota algum outro código de conduta internacional para as questões de Segurança e Saúde no Trabalho?
60. A empresa informa os trabalhadores sobre (legislação nacional trabalhista, subitem 1.7 da NR-1): os riscos profissionais, os meios de prevenção de tais riscos, os resultados dos exames médicos, os resultados das avaliações ambientais no local de trabalho?
61. Os resultados das avaliações ambientais de agentes físicos (ruído, calor, radiação, etc), químicos e biológicos estão à disposição dos representantes dos trabalhadores? (legislação nacional trabalhista, subitem 9.3.8.3 da NR-9).
62. A empresa entrega para a CIPA e envia para o sindicato a cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)? (deve ser emitida para acidentes com ou sem afastamento de acordo com a legislação nacional previdenciária).
-

- 
63. A empresa cumpre o que determina a Convenção 170 da OIT sobre produtos químicos ou algum mecanismo de auto-regulação aplicável ao seu ramo de atividade ou país de origem? (rotulagem em português, as fichas sobre produtos químicos à disposição dos trabalhadores, registro atualizados de todos os produtos químicos perigosos, etc).

### **J - MEIO AMBIENTE**

64. Quais os principais impactos ambientais gerados pelas atividades da empresa? Qual(is) o(s) setor(es) da empresa que mais impactam o meio ambiente?
65. A empresa possui alguma política de proteção ambiental? Quais são as diretrizes dessa política e em que ações elas se traduzem? Quais os fatores que levaram a empresa a adotá-la?
66. As unidades da empresa têm alguma certificação ambiental? Qual a norma de certificação? Qual a política da empresa em relação à certificação?
67. Já houve alguma queixa ou reclamação da comunidade em relação aos impactos ambientais da empresa? Como são tratados?
68. Os trabalhadores da empresa moram na comunidade próxima à empresa?
69. Há participação de entidades comunitárias na gestão ambiental da empresa? Como se dá essa participação?
70. Há participação de trabalhadores e seus representantes na política ambiental da empresa? Como?
71. Os trabalhadores são informados sobre os impactos ambientais da empresa?
72. A empresa já foi multada por questões ambientais? Quando? Porque?
73. A empresa já teve que negociar um Termo de Ajustamento de Conduta com um órgão ambiental?



---

**ANEXO 2 - PESQUISA BAYER: ENTREVISTA COM MEMBRO DA CIPA****PESQUISA BAYER****ENTREVISTA COM MEMBRO DA CIPA**

DATA: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

LOCAL (da Oficina/entrevista): \_\_\_\_\_

**I - PERFIL E HISTÓRICO DO TRABALHADOR CIPEIRO**

Idade (em anos completos) \_\_\_\_\_

**Escolaridade:**

- Não estudou
  - 1º grau incompleto
  - 1º grau completo
  - 2º grau incompleto
  - 2º grau completo
  - Superior incompleto
  - Superior completo
-

**Sexo:**  Masculino  Feminino

**Tem filhos?** Se sim, quantos? \_\_\_\_\_

Há algum com idade inferior a 7 anos? Se sim, quantos? \_\_\_\_\_

**Identidade étnico-racial(“cor”):**

Branca  Negra  Asiática/Oriental (Amarela)  Indígena  “Parda”/”Mestiça”

**Unidade na qual foi admitido:**

---

**Mês/ano de admissão:**

---

**Cargo/função (de admissão):**

---

**Setor ou divisão (de admissão):** \_\_\_\_\_

**Unidade na qual trabalha atualmente:** \_\_\_\_\_

**Cargo/função (atual):** \_\_\_\_\_

**Setor ou divisão (atual):** \_\_\_\_\_

---

**Situação na empresa:**

Contratado pela empresa:     com carteira assinada     sem carteira assinada

Terceirizado:                     com carteira assinada     sem carteira assinada

Quarteirizado:                     com carteira assinada     sem carteira assinada

**Jornada de trabalho semanal (em horas)/tipo de turno:** \_\_\_\_\_

**Observações adicionais (sobre seu histórico na BAYER):**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**II – LIBERDADE E AUTONOMIA**

74. As eleições para os membros da CIPA são transparentes e democráticas? Há interferência da empresa neste processo? O sindicato acompanha e/ou participa do processo eleitoral?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

75. Caracterize os membros da CIPA na atualidade. Como se dá a relação deles com os trabalhadores, com o sindicato e com a empresa?

Com os trabalhadores: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Com o sindicato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Com a empresa: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

76. O(s) representante(s) dos trabalhadores na CIPA dispõem de tempo remunerado, durante a jornada de trabalho, para exercer(em) suas funções relativas à segurança e saúde ocupacional?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

77. A empresa respeita a legislação trabalhista que regulamenta a CIPA? Há reuniões mensais? Estas são registradas em ata?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

78. A SIPAT tem ocorrido de forma satisfatória? Há a participação da empresa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

79. Que tipo de atuação o sindicato tem com a CIPA? Há atuação conjunta? Se sim, como ela ocorre?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

II. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

80. No local de trabalho são utilizadas substâncias consideradas perigosas, inflamáveis ou tóxicas? Quais são elas e em que momento do processo produtivo são utilizadas?

---

---

---

---

81. No local de trabalho há exposição a ruídos?

Não

Sim.

A empresa mede e controla os limites dessa exposição? \_\_\_\_\_

---

82. Quais são os acidentes de trabalho mais freqüentes no BAYER? O sindicato é informado dos acidentes?

---

---

---

---

83. Quais são as denúncias mais freqüentes de trabalhadores em relação às condições de trabalho, de segurança e de saúde ocupacional? Quais são os encaminhamentos tomados pelo sindicato?

---

---

---

84. A empresa fornece e obriga a utilização de algum equipamento de proteção individual?

Não

Sim. Qual(is) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

85. A empresa faz a manutenção preventiva dos locais de trabalho, das máquinas, dos equipamentos e dos métodos de trabalho?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

86. Os exames médicos periódicos são realizados? As trabalhadoras grávidas são acompanhadas no seu pré-natal ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

87. A empresa faz supervisão das medidas de segurança e higiene do trabalho? A supervisão é feita com a participação dos trabalhadores?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

88. Os trabalhadores são instruídos e treinados em matéria de segurança e saúde ocupacional? As trabalhadoras grávidas recebem treinamento especial ou são transferidas de setores quando as condições de trabalho podem afetar sua gestação?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

---

89. A empresa identifica e informa sobre os riscos potenciais associados às atividades executadas (substâncias tóxicas, por exemplo)? Quando as trabalhadoras estão grávidas recebem instruções específicas ?

---

---

90. A empresa dispõe de uma política de saúde e segurança ocupacional? Você conhece essa política? Se sim, qual a sua avaliação dela? Os trabalhadores a conhecem? Como ela foi criada? Houve a participação dos trabalhadores e sindicalistas nesse processo?

---

---

---

---

91. O que a BAYER faz para evitar os acidentes e as doenças ocupacionais mais frequentes?

---

---

---

92. No caso de trabalhadores acidentados ou que tenham adquirido alguma doença ocupacional, eles recebem tratamento médico adequado? Suas condições de trabalho são adequadas à sua realidade, ou há a preocupação de realocação desses trabalhadores?

---

---

---

93. Como você avalia a atuação da CIPA na BAYER? Destaque os pontos positivos e negativos da atuação desta comissão?

---

---

---

94. O que poderia ser feito para melhorar a atuação da CIPA?

---

---

---

**APÊNDICE 3 - PESQUISA DE EMPRESAS: ROTEIRO DE PESQUISA  
JUNTO AOS SINDICATOS E DEMAIS REPRESENTANTES DOS  
TRABALHADORES**



**PESQUISA DE EMPRESAS  
ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO AOS SINDICATOS  
E DEMAIS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES**

**OBSERVATÓRIO SOCIAL**

Av. Luiz Boiteux Piazza, 4810 – Ponta das Canas – Ilha de Santa Catarina

Florianópolis (SC) – CEP 88.056-000

Fone (48) 26-4093 – Fax (48) 261-4060 – E-mail: [observatorio@observatoriosocial.org.br](mailto:observatorio@observatoriosocial.org.br)

**JANEIRO DE 2003**

---

## **PESQUISA DE EMPRESAS**

# **ROTEIRO DE PESQUISA JUNTO AOS DIRIGENTES SINDICAIS E DEMAIS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES**

Este roteiro de questões é indicativo e dinâmico, devendo ser usado pelo pesquisador como uma referência para preparar o Plano de Entrevistas com os dirigentes sindicais e demais representantes dos trabalhadores (membros de comissões/conselhos, representantes, delegados sindicais, entre outros). Cada conversa revelará prioridades a serem desenvolvidas.

As perguntas relacionam-se diretamente com o conjunto de informações que já devem ter sido solicitadas para a empresa e o sindicato. A checagem, pelo pesquisador/coordenador da pesquisa, dos dados que já foram fornecidos pode eliminar algumas das questões aqui relacionadas ou reorientar as perguntas para o entendimento e/ou análise dos dados.

O roteiro está estruturado por temas e considera, para cada um deles, um grupo possível de dirigentes ou representantes que podem vir a serem entrevistados (ver o próximo item).

A partir do Plano de Pesquisa definido em conjunto com o sindicato, as comissões e a própria empresa, quando se decidirá quem serão os entrevistados, o roteiro deverá ser estruturado para cada pessoa a ser pesquisada, distribuindo-se as questões em função dos cargos que ocupam e das informações que cada um deve possuir.

---

## O USO DO ROTEIRO COM OS DIFERENTES DIRIGENTES ENTREVISTADOS

Este roteiro está estruturado considerando um “dirigente sindical que é funcionário da empresa pesquisada”. Assim, o roteiro apresenta um conjunto de questões que abordam todos os temas pesquisados. Já o Plano de Entrevistas de Dirigentes Sindicais e demais Representantes dos Trabalhadores (PEDSRT) deverá especificar as questões considerando o conhecimento que cada pessoa poderá aportar.

Poderemos ter, entre outras, as seguintes possibilidades de pessoas a serem entrevistadas:

- Dirigente Sindical funcionário da empresa (liberado ou não): O Plano de Entrevista poderá abordar grande parte das questões abaixo, mas com concentração maior nos itens (A, B, C, D) e nas questões que tratam da relação com o Sindicato nos itens (E, F e G).
  - Dirigente Sindical que não é funcionário mas que mantém relação com a empresa: priorizar os itens (A e B) e as questões que tratam da relação entre a empresa e o sindicato nos demais itens.
  - Dirigente de Comissão de Fábrica ou de Empresa: o Plano de Entrevista deverá tratar de todos os itens do roteiro (A a G), priorizando a entrevista em função das áreas de atuação da Comissão e do conhecimento do dirigente entrevistado.
  - Delegado sindical: orientação semelhante ao do Dirigente de Comissão de Fábrica.
  - Membro da CIPA: priorizar os itens E e F.
  - Membro de Comissão de PLR ou Banco de Horas: priorizar os temas que tratam, a forma de negociação, o acesso à informação antes e depois da negociação e o modo de acompanhamento do acordo (quando houver);
-

- Membro de Comissão de Conciliação Prévia: abordar os conflitos que a Comissão trata, a forma de trabalho e os resultados.
  - Outro tipo de representante (membro de Conselho de Administração, Previdência, participantes de outras Comissões ou Grupos de Trabalho eleitos pelos trabalhadores): priorizar o tratamento das questões de que tratam o grupo ou comissão/conselho, com destaque para o acesso à informação e a relação com as demais organizações dos trabalhadores, em especial o sindicato.
-

**DADOS SOBRE CADA ENTREVISTADO**

Empresa:

Unidade:

Cidade / UF:

Data:

Sindicato:

Denominação do Sindicato:

Endereço completo:

Telefone e Fax:

E-mail:

Web-site:

Filiações a:

Federação(ões):

Confederação(ões):

Central sindical:

Comissão:

Tipo de Comissão ou outro:

Nome do entrevistados:

Cargo:

Telefone:

Email:

Cargo na empresa:

Idade:

Sexo:

Cor:

Raça:

Nome do entrevistados

---

**A - LIBERDADE SINDICAL**

(As questões 1 a 4 devem ser sustentadas por informações de fontes documentais devidamente acompanhadas das referências, solicitadas na relação de documentos ao Sindicato)

	Total da base sindical	Empregados na Empresa (unidade)
Número de trabalhadores		
Trabalhadores sindicalizados		

1. Qual é o número total de trabalhadores na base do sindicato?
  2. Esses trabalhadores tiveram desconto no imposto sindical (contribuição sindical obrigatória) neste ano?
  3. Qual é o número total de trabalhadores associados ao sindicato? (De preferência o número de trabalhadores que contribuem com mensalidades sindicais).
  4. Qual é o número de empregados da empresa na base do sindicato? (De preferência colete o número de trabalhadores que tiveram desconto do imposto sindical neste ano).
  5. Qual é o número de trabalhadores sindicalizados nesta empresa? (Referência: número de empregados da empresa que contribuíram com as mensalidades em favor do sindicato).
  6. Quantos dirigentes sindicais são funcionários da empresa? Quantos liberados para o trabalho sindical e quantos não são liberados? A liberação é com ônus para a empresa?
  7. A empresa discrimina trabalhadores por serem sindicalizados?
    - 7.1. Se a resposta for positiva, explique como ela ocorre.
  8. O sindicato tem alguma queixa, reclamação ou ação contra atitude anti-sindical da empresa?
    - 8.1. Se a resposta for positiva, descreva.
-

9. Os gerentes, chefes ou outros representantes da empresa exercem algum tipo de pressão para que os trabalhadores não façam contribuições financeiras ao sindicato?
- 9.1. Se a resposta for positiva, explique como ela ocorre.
10. A empresa desconta a mensalidade dos trabalhadores sindicalizados para o sindicato diretamente na folha de pagamento?
- 10.1. Se a resposta for positiva, isso está previsto em acordo ou convenção coletiva?
- 10.2. Se a resposta for negativa, qual o argumento usado pela empresa? (se houver demanda do sindicato para que isso ocorra)
11. Existem casos de demissão de membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente?
- 11.1. Se a resposta for positiva, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
12. Existem casos de dirigentes demitidos, inclusive de pessoas protegidas pela imunidade sindical prevista na CLT ou por outro tipo de proteção?
- 12.1. Se a resposta for positiva, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
13. Existe algum caso de demissão dentro do período de estabilidade sindical com indenização pela empresa (“compra” de mandato sindical)?
- 13.1. Se a resposta for positiva, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
14. Houve algum caso de punição a dirigente da entidade em virtude de sua atividade sindical?
- 14.1. Se a resposta for positiva, descreva o(s) tipo(s) de punição (suspensão, advertência, transferência, outras) e as ações sindicais realizadas.
15. Os dirigentes sindicais têm acesso livre aos locais de trabalho? Como ocorre? Com ou sem autorização prévia?
-

16. Quem pode ter acesso aos locais de trabalho?
  17. O sindicato tem liberdade para distribuir seus informativos aos trabalhadores da unidade da empresa? Há mural para fixar informações?
    - 17.1. Em caso afirmativo, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
  18. Existe Comissão de Fábrica ou Comissão de Representantes dos Trabalhadores nesta unidade da empresa?
    - 18.1. Caso afirmativo, como descreva como funciona?
    - 18.2. Como é eleita?
    - 18.3. Qual o seu papel?
  19. Há algum outro tipo de organização por local de trabalho (delegado sindical, Comissão de PLR, Comissão de Banco de Horas, CIPA, etc...)?
    - 19.1. Caso afirmativo, detalhe conforme item anterior.
  20. A empresa permite que os trabalhadores, quando convocados pelo sindicato ou pelas organizações no local de trabalho, reúnam-se no interior das suas instalações?
    - 20.1. Se a resposta for não, descreva as condições existentes para a realização de atividades sindicais.
  21. O sindicato tem alguma queixa ou ação judicial contra a empresa em relação à liberdade sindical? Caso positivo, descreva e busque documentação relativa ao(s) caso(s).
  22. Existem denúncias de interferência da empresa ou do sindicato patronal nas eleições sindicais?
    - 22.1. Se a resposta for afirmativa, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
  23. Qual o número de greves ou paralisações na empresa nos últimos três anos?
  24. Se houve greves, qual foi a atitude da empresa diante dos movimentos?
-

---

## B - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

25. Quando é a data base da categoria? (Data).
  26. Qual é o piso salarial vigente na categoria? (Valor no mês da entrevista)
  27. Qual o piso salarial na empresa? (valor no mês da entrevista)
  28. Há plano de cargos e salários?
    - 28.1. Se a resposta for afirmativa, é resultado de algum tipo de negociação com o sindicato?
  29. Que instrumento jurídico regulamenta as relações de trabalho na empresa atualmente?
    - 29.1. Acordo Coletivo
    - 29.2. Convenção Coletiva
    - 29.3. Sentença Normativa da Justiça do Trabalho
    - 29.4. Nenhum
  30. Quais são os benefícios assegurados aos empregados da empresa?
    - 30.1. Caso o pesquisador tenha acesso ao Acordo Coletivo de Trabalho ou a Convenção Coletiva do Trabalho (ou sentença normativa da justiça do trabalho):
      - 30.1.1. Quais os benefícios que são praticados pela empresa além dos definidos nos instrumentos acima?
  31. Alguma vez o sindicato encaminhou à empresa pauta de reivindicação específica de interesse dos trabalhadores desta empresa?
    - 31.1. Quais os principais itens e como a pauta foi tratada pela empresa?
  32. As reuniões de negociação com a empresa ou com o sindicato patronal se mostram produtivas? O tratamento entre as partes é de respeito mútuo? Há esforço da representação empresarial em atingir resultados aceitáveis por ambas as partes?
  33. Houve negociação de PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) na empresa? Caso afirmativo, como os trabalhadores foram representados e qual a avaliação do processo de negociação?
-

34. Com que frequência as solicitações de informações necessárias aos processos de negociação pelo sindicato são atendidas pela empresa?
35. O sindicato tem alguma queixa ou ação contra a empresa por descumprimento de cláusulas da Convenção Coletiva, Dissídio ou do Acordo?
- 35.1. Se a resposta for afirmativa, descreva o fato e as ações sindicais realizadas
36. A empresa utiliza-se de mão-de-obra terceirizada? Quantos e em quais atividades?
37. Os trabalhadores terceirizados são sindicalizados? Qual(is) sindicato(s) os representa(m)?
38. Há Comissão de Conciliação Prévia criada no âmbito da empresa? Caso positivo, como é sua atuação e os resultados do seu trabalho?
39. O sindicato tem alguma ação de representação dos trabalhadores terceirizados na Empresa?
- 39.1. Caso positivo, descreva essa representação e indique se há acordo de trabalho específico para eles.

### **C - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**

40. Existe alguma queixa, reclamação ou ação judicial contra a Empresa por discriminação em função do sexo, cor ou raça, ou outro atributo pessoal?
- 40.1. Se a resposta for positiva, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
41. Na sua opinião, a proporção de pessoas da raça negra e de mulheres ocupando cargos de chefia na empresa corresponde ao perfil do conjunto dos empregados?
42. A empresa desenvolve atividades ou programas que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, brancos e negros, para ocupação dos cargos, para a qualificação e ascensão profissional? Em caso afirmativo, responda:
- 42.1. Como foram apresentados aos trabalhadores?
- 42.2. Foi apresentado ao sindicato?
- 42.3. Que resultados tiveram esses programas?
-

43. O sindicato promoveu algum movimento visando a atender reivindicação específica das mulheres que trabalham na empresa?
44. O sindicato já incluiu na pauta de reivindicações alguma cláusula relativa à discriminação no trabalho?
- 44.1. Se a resposta for positiva, descreva o fato e as ações sindicais realizadas.
45. Você considera que as mulheres gestantes que trabalham na empresa têm condições de trabalho adequadas à sua condição especial?
46. Há departamento ou comissão de mulheres no sindicato?
- 46.1. Caso positivo, relate a história de sua formação e de suas ações junto às trabalhadoras da empresa.
47. Sobre a ocupação dos cargos na direção do sindicato, aponte:

Diretores	Branco(a)s	Preto(a)s	Pardo(a)s	Amarelo(a)s
Homens				
Mulheres				
Total				

#### **D - TRABALHO INFANTIL**

48. A empresa, diretamente ou através de terceiras, emprega adolescentes com idade inferior a 16 anos?
- 48.1. Caso positivo, em quais atividades?
49. A empresa, diretamente ou através de terceiras, emprega adolescentes com menos de 18 anos de idade para trabalhar em atividades consideradas perigosas ou penosas?
50. Você sabe se a empresa exige dos seus fornecedores que não empreguem crianças na produção?
- 50.1. Se afirmativo, através de quais instrumentos?
51. Você conhece algum programa que a empresa desenvolva para apoiar crianças e adolescentes?

**E - SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

52. O sindicato tem acesso às informações sobre os acidentes de trabalho e os problemas de saúde que ocorrem com os trabalhadores da empresa?
  53. O percentual dos membros da CIPA que é eleito pelos trabalhadores, na empresa, corresponde aos 50% previstos na NR5?
  54. Que tipo de relação o sindicato mantém com os membros eleitos da CIPA?
  55. A empresa se dispõe a discutir com o sindicato problemas e reivindicações relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho?
  56. Há cláusula de acordo com a empresa versando sobre Saúde e Segurança no Trabalho? Descreva seu conteúdo.
  57. A empresa se dispõe a discutir com o sindicato problemas e reivindicações relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho de trabalhadores terceirizados?
  58. A empresa se dispõe a discutir com o sindicato problemas e reivindicações relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho de trabalhadores na cadeia produtiva?
  59. A empresa tem PPA (Plano de Prevenção de Acidentes) e PCMSO (Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional)? Esses planos foram negociados com o sindicato? Há participação do sindicato e das CIPAs?
  60. A empresa possui ordens de serviço ou procedimentos de trabalho escritos e atualizados, contendo orientações sobre segurança e saúde no trabalho? (de acordo com a legislação nacional trabalhista, portaria 3214/78, alínea “b” do subitem 1.7 da NR-1).
  61. A empresa possui profissionais de segurança e saúde no trabalho (técnico de segurança, médico ou engenheiro de segurança no trabalho), contratados por exigência legal ou voluntariamente, em caráter de assessoria ou consultoria, em tempo parcial ou integral? (NR-4).
  62. A empresa não se opõe que representante dos trabalhadores acompanhe a fiscalização de SST? (legislação nacional trabalhista, subitem 1.7 da NR-1).
-

- 
63. A empresa comunica com antecedência o início do processo eleitoral da CIPA ao sindicato? (legislação nacional trabalhista, subitem 5.38.1 da NR-5).
  64. A empresa negociou com o sindicato a alteração de prazos, periodicidade e especificidade dos exames previstos na NR-7 (PCMSO), com prevêm os subitens 7.1.2; 7.4.2.1 e 7.4.2.3?
  65. O Relatório anual do PCMSO é apresentado e discutido na CIPA a cada nova gestão, sendo sua cópia anexada ao Livro de Atas? (NR-7).
  66. A empresa possui um programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)? (obrigatório para as empresas com qualquer número de empregados – NR-9). Ele é apresentado e discutido na CIPA? Uma cópia é anexada ao livro de Atas de Reuniões da CIPA? (NR-9).
  67. A empresa não se opõe que o sindicato acompanhe a fiscalização do INSS – Instituto Nacional de Previdência Social? E do SUS – Sistema Único de Saúde?
  68. A empresa possui um Laudo das Condições Ambientais de Trabalho, elaborado por engenheiro ou médico do trabalho, para fins de aposentadoria especial? (legislação nacional previdenciária).
  69. A empresa garante que os trabalhadores e seus representantes sejam consultados e incentivados a participar ativamente em todos os elementos do sistema de gestão da SST? (diretrizes da OIT sobre Sistema de Gestão em SST).
  70. A empresa informa os trabalhadores sobre (legislação nacional trabalhista, subitem 1.7 da NR-1): os riscos profissionais, os meios de prevenção de tais riscos, os resultados dos exames médicos, os resultados das avaliações ambientais no local de trabalho?
  71. Os resultados das avaliações ambientais de agentes físicos (ruído, calor, radiação, etc), químicos e biológicos estão à disposição dos representantes dos trabalhadores? (legislação nacional trabalhista, subitem 9.3.8.3 da NR-9).
  72. A empresa entrega para a CIPA e envia para o sindicato, a cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)? (deve ser emitida para acidentes com ou sem afastamento de acordo com a legislação nacional previdenciária).
-

**F - MEIO AMBIENTE EXTERNO À EMPRESA**

73. Caso haja um sistema de gestão ambiental na empresa, o sindicato foi chamado para
- 73.1. Discuti-lo?
  - 73.2. Descreva e comente sobre a participação da comunidade nele.
74. A empresa mantém programa voltado para a preservação do meio-ambiente na comunidade?
- 74.1. Caso positivo, envolve a participação de entidades comunitárias, sindicato, etc.?
75. O sindicato tem notícia de algum problema ambiental que possa ter sido causado pela empresa?
- 75.1. No caso de resposta afirmativa, descreva.
76. O sindicato já firmou com a empresa algum acordo sobre meio ambiente externo ou cláusula sobre este assunto em acordos coletivos?
77. O sindicato sabe se a empresa tem PPRA (Plano de Prevenção de Riscos Ambientais)?
78. Quais os principais impactos ambientais gerados pelas atividades da empresa? Qual(is) o(s) setor(es) da empresa que mais impactam o meio ambiente?
79. Já houve alguma queixa ou reclamação da comunidade em relação aos impactos ambientais da empresa?  
Como são tratados?
80. Os trabalhadores da empresa moram na comunidade próxima à empresa?
81. Há participação de entidades comunitárias na gestão ambiental da empresa? Como se dá essa participação?
82. Os trabalhadores são informados sobre os impactos ambientais da empresa?
-

## G - PRÁTICAS COMUNITÁRIAS

83. Quais as iniciativas da empresa em relação à comunidade local e como a entidade às avalia?

84. Assinale a existência de:

Tipo de instrumento	Informado ao sindicato	Discutido com o sindicato	Sem discussão / apresentação	Não sabe / não tem
Código de Conduta,				
Código de Ética				
Código de Princípios				

85. A empresa é:

85.1. Signatária do Global Compact:  Sim,  Não  Não sabe

85.2. Associada ao Instituto Ethos:  Sim,  Não  Não sabe

85.3. Empresa Amiga da Criança (Abrinq)  Sim,  Não  Não sabe

86. O sindicato participa de algum comitê consultivo criado pela empresa para tratar de assuntos relacionados à atuação ambiental e/ou comunitária?

86.1. Caso positivo, qual a finalidade do comitê?

Observatório Social

Roteiro de Entrevista com Dirigentes Sindicais e demais Representantes dos Trabalhadores

Sindicatos

Janeiro de 2003



## APÊNDICE 4 - PLANO AMOSTRAL DA PESQUISA DE OPINIÃO

OBSERVATÓRIO SOCIAL - PESQUISA BAYER

### PLANO AMOSTRAL DA PESQUISA DE OPINIÃO

Marcelo Pitta, 22/05/2003

#### 1. Objetivo

Este relatório tem por objetivo propor um plano amostral para aplicação de questionários em duas unidades da empresa: unidade Belford Roxo e unidade São Paulo. O plano amostral foi concebido de forma a permitir que alguns objetivos sejam alcançados:

- ▶ verificar se existem diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito às condições de trabalho e emprego;
- ▶ verificar se existe discriminação, nas suas diversas formas, dentro da empresa; e
- ▶ verificar as condições em que é realizado o trabalho dentro da empresa.

Em todas as pesquisas por amostragem é necessária a existência de um cadastro que propicie a seleção de informantes. No caso da empresa em questão algumas informações foram fornecidas juntamente com a listagem de funcionários das duas unidades que serão pesquisadas. Estas informações foram tabuladas e são apresentadas a seguir.

TABELA 1 - Distribuição dos empregados segundo o sexo

Sexo	N	%
Masculino	811	70,9
Feminino	332	29,1
Total	1143	100,00

TABELA 2 - Distribuição dos empregados segundo a unidade da da empresa

Estado	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Belford Roxo	404	35,3	378	93,6	26	6,4
São Paulo	739	64,7	433	58,6	306	41,4
Total	1143	100,00	811	70,9	332	29,1

TABELA 3 - Distribuição dos empregados segundo as faixas salariais

Faixa salarial	N	%	Homens	%	Mulheres	%
A	6	0,52	6	0,74	0	0,00
B	6	0,52	6	0,74	0	0,00
C	79	6,91	54	6,66	25	7,53
D	200	17,50	159	19,61	41	12,35
E	338	29,57	269	33,17	69	20,78
F	391	34,21	239	29,47	152	45,78
G	123	10,76	78	9,62	45	13,55
Total	1143	100,00	811	100,00	332	100,00

TABELA 5 - Idade média dos empregados, segundo o sexo

Sexo	Idade
Masculino	37,36
Feminino	34,24
Média geral	36,45

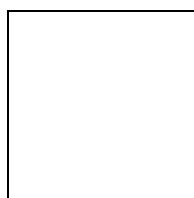
Observando as tabelas anteriores nota-se que:

- ▶ são poucas as mulheres que trabalham na empresa na unidade de Belford Roxo; e
- ▶ as mulheres recebem salários superiores aos homens.

Estas informações são utilizadas para melhor conceber o plano amostral. Foram obtidas informações de campo pelo pesquisador que identificaram a planta industrial de São Paulo como sendo responsável pela maior parte das atividades administrativas, contábeis, de recursos humanos e de propaganda, além de outras atividades não ligadas diretamente a produção. Observa-se nesta unidade uma maior proporção de mulheres em relação ao conjunto de empregados. Por este motivo optou-se pela estratificação da população de pesquisa em dois estratos separando as duas unidades da empresa ( Belford Roxo e São Paulo), para tentar identificar diferenças de tratamento e condições de trabalho segundo o tipo de atividade desenvolvida. A questão de gênero será contemplada subdividindo-se estes dois estratos em dois novos estratos: mulheres e homens. Como o número de mulheres na unidade Belford Roxo é muito pequena, todas serão pesquisadas.

## 2. Tamanho da Amostra

O tamanho da amostra, sob a hipótese da realização de uma amostra aleatória simples, é dado pela fórmula:



Onde:

$n$  = tamanho da amostra

$z_{\alpha/2}$  = valor da curva normal para que o nível de confiança na precisão desejada

seja de (1-alfa)

$p$  = proporção que se deseja estimar

---

$N$  = total de unidades na população (total de empregados na empresa, por exemplo)

$d$  = precisão relativa desejada para a estimativa de  $p$

A amostra aleatória simples sem reposição é o método mais simples entre os vários existentes nas pesquisas que utilizam amostragem probabilística. Este procedimento proporciona estimativas satisfatórias com pouca complexidade nos cálculos. Um problema é colocado para o cálculo do tamanho da amostra: qual o valor de  $P$ ? Existem basicamente três formas de se escolher um valor para  $P$ :

- ▶ utilizar um valor aproximado, obtido em pesquisas similares;
- ▶ utilizar um valor obtido em pesquisa piloto; e
- ▶ utilizar o valor da proporção de uma característica que esteja correlacionada com a característica que desejamos medir.

O primeiro caso deve ser descartado pois não se tem conhecimento de que nenhuma pesquisa, com os objetivos colocados anteriormente, tenha sido realizada nesta empresa. A terceira alternativa implica na suposição de correlações nem sempre verificadas na prática (correlação entre escolaridade e opinião sobre discriminação, por exemplo). A segunda alternativa para obter um valor para  $P$  é utilizada, quando o custo de sua aplicação não é alto. Uma pesquisa piloto foi feita na empresa para verificar a adequação do questionário, e com base nestas informações será calculado o tamanho da amostra.

---

TABELA 6 - Tamanho da amostra de homens para nível de confiança de 95%  
( $z\text{-alfa}/2=1,96$ )

Proporção dos empregados que já se sentiram discriminados (amostra piloto) =  
0,1 (2 em 20)

$d$	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
$n$	800	432	245	152	102

Obs.: precisão relativa de 0,1 implica em variação da proporção 0,1 entre 0,09 e 0,11 (10% da proporção a mais ou a menos).

### 3. Desenho amostral final

A população de empregados da empresa foi subdividida segundo estratos, anteriormente a seleção e a determinação do tamanho da amostra, com vistas a permitir uma visão melhor dos aspectos que são de interesse na pesquisa. O desenho amostral final (precisão relativa igual a 0,3) é apresentado a seguir.

Estrato	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	
Descrição	BEL- M	BEL- H	SP - M	SP - H	
$n$	26	$245*(0,3384)$	$245*(0,2739)$	$245*(0,3876)$	
Total da amostra	26	83	67	95	271

## CONSIDERAÇÕES SOBRE OS CRUZAMENTOS

Alguns cruzamentos serão feitos com base nos dados coletados na amostra. Estes cruzamentos pretendem identificar se existem diferenças significativas entre subconjuntos da população no que diz respeito a SEXO, RAÇA, ESCOLARIDADE, FAIXA SALÁRIAL, etc.. O poder do Teste Qui-quadrado, para avaliar as diferenças encontradas nestas tabulações cruzadas, é comprometido parcialmente quando mais de 20% das células da tabela fornecerem frequência inferior a 5.

Normalmente utiliza-se um tamanho de amostra que permita estimar satisfatoriamente as proporções mais importantes em uma pesquisa. Os cruzamentos pretendidos são realizados e quando as tabelas possuírem muitas células com frequências absolutas inferiores a 5, opta-se pelo colapsamento de linhas e/ou colunas, diminuindo o número de categorias das variáveis que se pretende analisar (quando é possível fazer esta junção).

---

---

**APÊNDICE 5 - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA JUNTO AOS  
TRABALHADORES DA BAYER S.A.**



**QUESTIONÁRIO DE PESQUISA JUNTO AOS  
TRABALHADORES DA BAYER S.A.**

**Data:** \_\_ / \_\_ / 03

**Pesquisador(a): colar  
aqui a etiqueta, conferir os  
dados nela expressos e corrigi-  
los se necessário.**

**1. Qual é o seu nível de escolaridade?** (Considere o curso mais elevado que você frequentou ou está frequentando, no qual tenha concluído pelo menos uma série)

- a)  Alfabetização de adultos
  - b)  antigo primário
  - c)  antigo ginásio
-

- d)  antigo clássico, científico, etc
- e)  ensino fundamental ou 1º grau
- f)  ensino médio ou 2º grau
- g)  superior – graduação
- h)  mestrado ou doutorado
- e)  nenhum

2. Você concluiu este curso?

- a)  Sim                      b)  Não

**2.1. Você concluiu algum curso técnico? (equivalente ao 2º grau)**

- a)  Sim. Qual? \_\_\_\_\_
- b)  Não

**3. A sua cor ou raça é:**

- a)  Branca    b)  Negra/Preta    c)  Parda    d)  Amarela/Asiática    e)

Indígena

**4. Há quanto tempo você trabalha na Bayer?**

anos e   meses

**5. Quantas vezes você foi demitido/a e readmitido/a pela Bayer?**

vezes

**6. Qual o mês e ano da sua última admissão na Bayer?**

Mês do ano de

**7. O seu salário mensal é de:**

- a)  menos de R\$ 400,00
- b)  de R\$ 401,00 a R\$ 600,00
- c)  de R\$ 601,00 a R\$ 1.000,00
- d)  de R\$ 1.001,00 a R\$ R\$ 1.400,00
- e)  de R\$ 1.401,00 a R\$ 2.000.00

- f)  de R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00  
g)  mais de R\$ 4.000,00

**8. Qual o seu turno de trabalho?**

- a)  Manhã  
b)  Tarde  
c)  Noite  
d)  Administrativo (comercial – inclui horário flexível)  
e)  Revezamento

**9. Quantas horas extras, remuneradas ou não, você trabalhou no mês de abril? (inclui compensação de horas e/ou banco de horas)**

- a)  0 hora (PASSE PARA A QUESTÃO 11)  
b)  4 horas ou menos  
c)  entre 5 a 10 horas  
d)  De 10 a 20 horas  
e)  De 20 a 40 horas  
f)  Mais de 40 horas

CASO VOCÊ TENHA TRABALHADO HORAS EXTRAS, RESPONDA:

**10. As horas extras trabalhadas foram ou serão:**

- a)  Remuneradas  
b)  Não remuneradas e não compensadas  
c)  Não remuneradas, mas compensadas

**11. Você é filiado/a a algum sindicato?**

- a)  Sim. Qual? \_\_\_\_\_  
b)  Não

**12. Caso afirmativo, há quanto tempo você é filiado/a a esse sindicato?**

Anos

13. De que forma você é informado/a das atividades e assuntos do sindicato? (**Você pode indicar mais de uma alternativa**)

- a)  Participando de assembléias ou reuniões do sindicato
- b)  Lendo boletins, panfletos ou jornais do sindicato
- c)  Conversando com diretores do sindicato
- d)  Conversando com colegas de trabalho
- e)  Conversando com chefes ou gerentes
- f)  Pelos meios de comunicação (TV, jornal, rádio)
- g)  Não sou informado/a (PASSE PARA A QUESTÃO 16)
- h)  Outros. Quais? \_\_\_\_\_

14. Quando você é informado/a de assembléias ou reuniões do sindicato, você participa:

- a)  Sempre (PASSE PARA A QUESTÃO 16)
- b)  Às vezes
- c)  Raramente
- d)  Nunca

15. Qual ou quais motivos o/a levam a não participar de assembléias ou reuniões do sindicato? (**Você pode indicar mais de uma alternativa**)

- a)  Desinteresse pelos assuntos tratados
- b)  Falta de tempo
- c)  Temor de sofrer represálias de chefes/gerentes da empresa
- d)  Discordância com as posições da direção do sindicato
- e)  Outros. Quais? \_\_\_\_\_

16. Na sua opinião, qual o principal papel do Sindicato? (Assinale no máximo 3 alternativas)

- a)  Dar orientação política para a luta dos trabalhadores
- b)  Prestar serviços de assistência médica ou odontológica
- c)  Prestar serviços de assistência jurídica
- d)  Oferecer cursos de formação profissional
- e)  Fazer a negociação salarial
- f)  Resolver problemas com a gerência da empresa
- g)  Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**17. A empresa possui um Plano de Cargos e Salários ou de Carreira?**

- a)  Sim  
b)  Não (PASSE PARA A QUESTÃO 18)  
c)  Não sabe (PASSE PARA A QUESTÃO 18)

*EM CASO POSITIVO, RESPONDA:*

**17.1. Você conhece o conteúdo desse Plano de Cargos e Salários ou de Carreira da Bayer?**

- a)  Sim  
b)  Não

18. Você tem conhecimento da existência de mecanismos e/ou de um Plano institucional de avaliação de desempenho dos funcionários da empresa?

- a)  Sim  
b)  Não

19. Você é avaliado no desempenho da sua atividade?

- a)  Sim  
b)  Não

20. Você considera que na empresa as oportunidades de progredir profissionalmente são:

- a)  Muito boas b)  Boas c)  Regulares d)  Ruins e)  Muito Ruins

20.1 Por quê? \_\_\_\_\_

21. Você já participou de algum curso de capacitação ou aperfeiçoamento promovido pela Bayer?

- a)  Sim b)  Não (PASSE PARA A QUESTÃO 24)

EM CASO POSITIVO, RESPONDA:

**22. Quantos cursos você fez em 2002?**

Cursos

**23. Qual a sua avaliação sobre este(s) curso(s)?**

- a)  contribuiu para você progredir profissionalmente (ex: promoção) e aumentou os seus conhecimentos sobre o trabalho que desempenha
- b)  não contribuiu para você progredir profissionalmente, mas aumentou os seus conhecimentos sobre o trabalho que desempenha
- c)  não acrescentou nada

24. Na sua opinião, qual ou quais destes critérios a chefia ou gerência da Bayer utiliza para promover os empregados a cargos mais elevados? (**assinale até 3 alternativas**)

- a)  Não participar de atividades do sindicato
- b)  Formação escolar e técnica
- c)  Ser homem
- d)  Experiência adquirida no trabalho
- e)  Ser branco
- f)  Dedicção à empresa
- g)  Ser mulher
- h)  Ser negro, preto ou pardo
- i)  Outros. Quais? \_\_\_\_\_

25. Você já se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a na Bayer por algum dos seguintes motivos?

- a)  Sexo
- b)  Cor ou raça
- c)  Participação sindical
- d)  Participação política
- e)  Doença
- f)  Outro motivo. Qual: \_\_\_\_\_
- g)  Nunca se sentiu discriminado/a

EM CASO POSITIVO:

**25.1. Relate o quê e como aconteceu:** \_\_\_\_\_

**26. Como você caracteriza as condições do seu local de trabalho em relação aos seguintes pontos:**

**26.1. Temperatura (calor ou frio)**

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

**26.2. Iluminação**

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

**26.3. Ruído**

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

26.4. Qualidade do ar (Gases, vapores, poeiras, fumaça, odores)

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

**26.5. Ordem/organização do espaço de trabalho**

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

**26.6. Limpeza**

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

**26.7. Conforto** (dos móveis, bancadas, cadeiras etc.)

- a)  Muito boa      b)  Boa      c)  Regular      d)  Ruim      e)  Muito Ruim

27. Depois de ter começado a trabalhar na Bayer, você já apresentou algum desses problemas de saúde?

- a)  Problemas de coluna  
b)  Surdez  
c)  Doenças de pele  
d)  Doenças respiratórias  
e)  Lesão por esforços repetitivos  
f)  Doenças do sangue  
g)  Depressão ou estresse  
h)  Outro. Qual? \_\_\_\_\_  
i)  Não apresentei nenhum problema de saúde (PASSE PARA A QUESTÃO 29)

28. Você já foi afastado do trabalho por causa desse(s) problema(s)?

- a)  Sim. Por quanto tempo? \_\_\_\_\_  
b)  Não (PASSE PARA A QUESTÃO 29)

**CASO VOCE JÁ TENHA SIDO AFASTADO, RESPONDA:**

28.1. Quando voltou ao trabalho, retornou na mesma função que exercia antes do afastamento?

- a)  Sim  
b)  Não. Qual foi a justificativa? \_\_\_\_\_

29. Alguma vez você deixou de revelar que estava doente ou passando mal enquanto trabalhava, por medo de ser prejudicado/a na Bayer?

- a)  Sim  
b)  Não

30. Como você avalia os serviços prestados pelo ambulatório médico da Bayer?

- a)  Muito bons b)  Bons c)  Regulares d)  Ruins e)  Muito Ruins

30.1 Por quê? \_\_\_\_\_

31. Você recebeu algum treinamento da empresa sobre saúde e segurança no trabalho?

- a)  Sim b)  Não

32. Sobre os riscos de doenças e de acidentes de trabalho, você se considera:

- a)  Muito bem informado/a  
b)  Bem informado/a  
c)  Razoavelmente informado/a  
d)  Pouco informado/a  
e)  Nada informado/a

33. Como você avalia a atuação da CIPA na Bayer?

- a)  Muito boa b)  Boa c)  Regular d)  Ruim e)  Muito Ruim

33.1 Por quê? \_\_\_\_\_

34. No seu trabalho é necessária a utilização de algum equipamento de proteção individual (EPI)?

- a)  Sim b)  Não (PASSE PARA A QUESTÃO 41)

EM CASO POSITIVO, RESPONDA:

**35. Você utiliza o EPI tal como o indicado pelas normas de segurança:**

- a)  Sempre (PASSE PARA A QUESTÃO 37)
- b)  Às vezes
- c)  Raramente ou nunca

CASO VOCÊ USE O EPI ÀS VEZES OU RARAMENTE, RESPONDA:

**36. Por quê você não utiliza sempre o EPI tal como indicado pelas normas de Segurança?**

- a)  Há falta de EPIs
- b)  O uso é incômodo
- c)  O EPI é inútil
- d)  Outro motivo. Qual: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**37. Você recebeu treinamento sobre o uso adequado do EPI recomendado?**

- a)  Sim
- b)  Não

**38. Você teve à disposição vários tipos de EPI para escolher aquele que causa menos incômodo?**

- a)  Sim
- b)  Não

**39. Os EPIs são mantidos em perfeito estado de conservação e limpeza?**

- a)  Sim
- b)  Não

**40. Você pode trocar o EPI sempre que esse apresentar algum defeito, estiver vencido ou se mostrar ineficiente?**

- a)  Sim
- b)  Não

41. Você já sofreu algum acidente de trabalho no interior da Bayer?

- a)  Sim
- b)  Não (PASSE PARA A QUESTÃO 45)

EM CASO POSITIVO, RESPONDA

**42. Quantos acidentes você já sofreu na Bayer?**

Acidentes

**42.1. O último acidente ocorreu em qual ano?**



**43. Quais tipos de acidentes você sofreu na Bayer?**

- a)  Quedas no mesmo nível ou de níveis diferentes
- b)  Impactos (batida, prensagem)
- c)  Choques elétricos
- d)  Corte ou amputação traumática (com impacto)

- e)  Exposição aguda ou crônica (frequente) a produtos químicos
- f)  Contato com superfície em temperaturas extremas (frio ou quente)
- g)  Exposição a chamas ou arco voltaico
- h)  Exposição a radiações ionizantes (raio-X; alfa; beta e gama)
- i)  Exposição excessiva a vibrações, raios ultravioleta, ultra-som ou outras radiações não-ionizantes
- j)  Exposição a ruído de impacto ou exposição crônica (frequente) a ruído
- k)  Outros. Quais? \_\_\_\_\_

44. Quais as conseqüências desse(s) acidentes(s) que você sofreu na Bayer?

- a)  Fraturas
- b)  Torções
- c)  Esmagamentos
- d)  Cortes
- e)  Queimaduras térmicas ou químicas
- f)  Amputação de membros ou parte do corpo
- g)  Intoxicação ou contaminação por produto químico
- h)  Perda auditiva Induzida pelo ruído
- i)  Alteração do sangue ou dos hormônios
- j)  Conjuntivite ou lesão ocular
- k)  Outras. Quais? \_\_\_\_\_

45. Você conhece a política, os planos e o desempenho ambiental da Bayer?

- a)  Sim
- b)  Não

46. Você sabe quais são as metas de desempenho ambiental da Bayer?

- a)  Sim. Cite uma: \_\_\_\_\_
- b)  Não

47. Você participa ou já participou de algum tipo de atividade social, ambiental e/ou comunitária promovida pela Bayer?

- a)  Sim, voluntariamente.
- b)  Sim, por solicitação da empresa
- c)  Não (PASSE PARA A QUESTÃO 48)

*CASO VOCÊ PARTICIPE OU JÁ TENHA PARTICIPADO, RESPONDA:*

**47.1. Qual(is) e como é (são) desenvolvida(s)?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

(PASSE PARA A QUESTÃO 49)

***CASO VOCÊ NÃO TENHA PARTICIPADO, RESPONDA:***

48. Qual o motivo que o/a levou a não participar desse tipo de atividade? **(assinale até 3 respostas)**

- a)  A empresa não incentiva
- b)  Não tem conhecimento das atividades
- c)  Falta de tempo
- d)  Desinteresse pelo assunto
- e)  Outros. Quais? \_\_\_\_\_

**49. Você sabe quais os impactos ambientais que a atividade da Bayer provoca?**

- a)  Sim. Cite alguns: \_\_\_\_\_
- b)  Não
- c)  Não acha que cause nenhum impacto ambiental

50. Você foi informado pela Bayer sobre o programa de reestruturação da empresa?

- a)  Sim
- b)  Não, mas tomei conhecimento do programa por outra(s) fonte(s). Qual(is)?  
 \_\_\_\_\_
- c)  Não (ENCERRAR A ENTREVISTA)

***CASO VOCÊ TENHA SIDO INFORMADO PELA BAYER SOBRE O PROGRAMA, RESPONDA:***

51. Que tipo de informação foi dada pela Bayer sobre esse programa?

\_\_\_\_\_

52. Qual o impacto desse programa na sua carreira profissional?

\_\_\_\_\_

Isto encerra nossa entrevista. Muito obrigado pela sua colaboração!