

**OBSERVATÓRIO
SOCIAL**

SEDE DO OBSERVATÓRIO SOCIAL

Av. Luiz Boiteux Piazza, 4810
Ponta das Canas - Ilha de Santa Catarina
Florianópolis SC - CEP88.056-000
Fone (048) 261.4093 o Fax (048) 261.4060
e-mail: observatorio@observatoriosocial.org.br

**COMPORTAMENTO
SOCIAL E TRABALHISTA
RELATÓRIO GERAL DE OBSERVAÇÃO**

**UNILEVER BESTFOODS
BRASIL (ARISCO E CICA)**

LISTA DE SIGLAS

Cedec – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea
CICA – Companhia Industrial de Conservas Alimentícias
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
Contag – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DBO – Demanda Bioquímica de Oxigênio
Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DRT – Delegacia Regional do Trabalho
ECO/CUT – Escola Centro-Oeste e Formação Sindical da CUT
EPI – Equipamentos de Proteção Individual
Femago – Fundação do Meio Ambiente do Estado de Goiás
Fetaeg – Federação dos Trabalhadores da Agricultura do Estado de Goiás
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
Hectare (ha) – medida agrária equivalente a 10 mil metros quadrados.
ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IFAS – Instituto de Formação e Assessoria Sindical Rural
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
RMB – Refinações de Milho Brasil
STIA – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Alimentícias do Estado de Goiás e Tocantins
STR – Sindicato de Trabalhadores Rurais
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
Unitrabalho – Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas Sobre o Trabalho

ÍNDICE

LISTA DE SIGLAS	2
ÍNDICE	3
1. INTRODUÇÃO	5
1.1 O QUE É O OBSERVATÓRIO SOCIAL	5
1.2 O QUE É A OIT	5
1.3 A GLOBALIZAÇÃO DE DIREITOS	5
1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA	6
2. METODOLOGIA	7
2.1 OS TEMAS E SUA CENTRALIDADE	7
2.2. Procedimentos de Observação	8
3. PERFIL DA EMPRESA	11
3.1 A EMPRESA NO MUNDO	11
Gráfico 1 - Volume de Negócios da Unilever no Mundo (%)	11
3.2 A EMPRESA NO BRASIL	13
A CICA	14
A ARISCO	15
4. RESULTADOS	17
4.1 LIBERDADE SINDICAL	17
4.1.1 ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA	17
Tabela 1: Porcentagem de trabalhadores sindicalizados entre os entrevistados	17
Tabela 2: Trabalhadores que sofrem pressão para não pagar a contribuição ao sindicato	18
Tabela 3: Trabalhadores que acreditam que a Empresa cria obstáculos à participação sindical	18
4.1.2. ASSALARIADOS RURAIS	19
4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	19
4.2.1 ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA	19
Quadro 2: Diferença entre os Acordos Coletivos de 1999 e 2000	20
Tabela 4: Processos trabalhistas contra a Arisco (1950-2000)	20
4.2.2 – PRODUTORES INTEGRADOS (TOMATE)	21
Tabela 5: Cálculo do Lucro Líquido dos Produtores Integrados de Tomate em 2001	23
4.2.3. ASSALARIADOS RURAIS NA CADEIA DO TOMATE ONDE NÃO HÁ ACORDO COLETIVO	23
Tabela 6: Exemplo de Cálculo de Remuneração de Trabalhadores Rurais sem Contrato de Trabalho	24
4.2.4. ASSALARIADOS RURAIS NA CADEIA DO TOMATE ONDE HÁ ACORDO COLETIVO	25
Quadro 3: Conveção Coletiva de Trabalho STR - FETAEG - Sindicato Rural Patronal	25
Tabela 7 Exemplo de Cálculo de Remuneração de Trabalhadores Rurais com Contrato de Trabalho Fiscalizado pelo Sindicato de Trabalhadores Rurais	26
4.3 TRABALHO FORÇADO	27
4.4 TRABALHO INFANTIL	27
4.5 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO e DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA	29
4.5.1. ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA - GO	30
Tabela 12: ARISCO - Total de Homens por Função com salário menor que R\$500,00	31
Tabela 13: ARISCO - Total de Mulheres por Função com salário menor que R\$500,00	32
Tabela 14: ARISCO - Total de Homens por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00	32
Tabela 15: ARISCO - Total de Mulheres por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00	33

Tabela 16: ARISCO - Total de Homens por Função com salário acima e R\$1500,00 _____	33
Tabela 17: ARISCO - Total de Mulheres por Função com salário acima de R\$1500,00 _____	34
4.5.2. CICA - UNIDADE INDUSTRIAL DE RIO VERDE - GOIÁS _____	35
Tabela 18: CICA - Total de Homens por Função com salário menor que R\$500,00 _____	35
Tabela 19: CICA - Total de Mulheres por Função com salário menor que R\$500,00 _____	35
Tabela 20: CICA - Total de Mulheres por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00 _____	36
Tabela 21: CICA - Total de Homens por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00 _____	36
Tabela 22: CICA - Total de Mulheres por Função com salário acima e R\$1500,00 _____	37
Tabela 23: CICA - Total de Homens por Função com salário acima e R\$1500,00 _____	37
4.5.3. ASSALARIADOS RURAIS _____	38
4.6 SAÚDE E SEGURANÇA _____	38
4.6.1. ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA _____	39
Tabela 24: ARISCO - Opinião dos Trabalhadores sobre Saúde e Segurança no Trabalho _____	39
Tabela 25: Opinião dos Trabalhadores sobre o que é mais incômodo e perigoso no trabalho _____	40
Tabela 26: Opinião dos Trabalhadores sobre ações da Empresa em relação à Saúde e à Segurança _____	40
4.8 MEIO AMBIENTE _____	42
5. AVALIAÇÃO DA EMPRESA _____	45
Quadro comparativo dos compromissos assumidos internacionalmente pela Unilever e o que a Unilever Bestfoods desenvolve na Arisco e na CICA _____	45
Gráfico 2 _____	47
Gráfico 3 _____	47
Tabela 27: Diferença de Distribuição de Cargos e Salários entre Homens e Mulheres na ARISCO e CICA _____	48
6. RECOMENDAÇÕES _____	50
6.1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LIBERDADE SINDICAL _____	50
6.2. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL _____	50
6.3. MEIO AMBIENTE EXTERNO _____	51
6.4. PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL _____	51
6.5. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA _____	52
7. INDICADORES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, DO MEIO AMBIENTE e DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO _____	54
Liberdade Sindical _____	55
Negociação coletiva _____	56
Trabalho infantil _____	58
Trabalho Forçado _____	60
Discriminação de gênero e de raça _____	60
Saúde e Segurança Ocupacional _____	63
CONVENÇÃO 148 - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO _____	63
CONVENÇÃO 155 - SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL _____	64
CONVENÇÃO 161 - SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO _____	64
C 170 - USO DE PRODUTOS QUÍMICOS _____	65
Convenção 174 - PREVENÇÃO DE GRANDES ACIDENTES INDUSTRIAIS _____	66
Meio Ambiente _____	66
OBSERVATÓRIO SOCIAL _____	68

1. INTRODUÇÃO

1.1 O QUE É O OBSERVATÓRIO SOCIAL

O Observatório Social é uma iniciativa da CUT BRASIL em parceria com CEDEC, DIEESE E UNITRABALHO. Sua meta é gerar e organizar informações consistentes sobre o desempenho social e trabalhista de empresas no contexto da adoção de cláusulas sociais e ambientais nos acordos de comércio internacional. A análise do Observatório trata dos seguintes direitos: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação contra gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional.

1.2 O QUE É A OIT

A referência da análise do Observatório está baseada nos direitos fundamentais do trabalho defendidos pela OIT (Organização Internacional do Trabalho). A OIT é uma organização da ONU (Organização das Nações Unidas) fundada em uma estrutura tripartite, na qual governos, empregadores e trabalhadores estão reunidos para trabalhar pela promoção da justiça social e melhores condições de vida e de trabalho em todo o mundo.

1.3 A GLOBALIZAÇÃO DE DIREITOS

O processo de globalização econômica tem como principais características a expansão dos fluxos comerciais, dos investimentos estrangeiros diretos e das transações financeiras internacionais, bem como da estruturação de blocos econômicos regionais com força polarizadora. No Brasil, essas características estão bastante claras; aqui a globalização econômica se fortaleceu, progressivamente, com a abertura comercial, com o ingresso de capitais financeiros nas bolsas de valores e no sistema financeiro e com a participação ativa do país no Mercosul.

A instalação de empresas estrangeiras no Brasil é um dos elementos que melhor traduzem a inserção do país nesse processo de globalização, ainda em curso. Em vários setores da indústria e dos serviços é notável a velocidade e a magnitude do avanço do capital estrangeiro. A presença estrangeira, multinacional ou transnacional, chama a atenção no setor bancário, na indústria de autopeças, nas telecomunicações e na energia, entre outros, sendo difícil encontrar atividade econômica em que não tenha se expandido. Para se ter noção do tamanho dos investimentos estrangeiros diretos, basta dizer que eles se multiplicaram por onze entre 1994 e 1998. Uma vez que a maior parte desses investimentos destinou-se à aquisição de empresas, particularmente no processo de privatização, implicaram mais a transferência de ativos já existentes, do que a ampliação da capacidade produtiva instalada.

Embora em alguns casos possam significar a realização de investimentos produtivos e a geração de novos empregos, a maior presença das empresas estrangeiras também pode trazer uma série de conseqüências preocupantes para o país e para os trabalhadores. O risco de uma crise cambial aumenta com a ameaça de uma interrupção ou inversão do fluxo de capitais. As decisões fundamentais sobre os investimentos e o domínio da tecnologia em suas expressões mais avançadas transferem-se para os países-sede das empresas, dificultando o desenvolvimento nacional. Além disso, por adotarem tecnologias intensivas em capital, muitas vezes não contribuem, ao se instalarem no país, com a geração de novos postos de trabalho.

Além disso, essas empresas têm implantado técnicas gerenciais e de produção que se caracterizam por acelerar o ritmo e a intensidade do trabalho e por exercer grande pressão sobre os trabalhadores. Dada a posição de liderança que normalmente assumem nos setores e nas cadeias produtivas, tais práticas difundem-se para o conjunto da economia. Muitas vezes, junto com tais técnicas, ou por causa delas, direitos trabalhistas e sociais terminam sendo aviltados.

O movimento sindical preocupa-se com o processo de globalização por vários motivos, entre os quais se destaca a tendência de redução dos direitos trabalhistas e sociais e a conseqüente piora nas condições de vida dos trabalhadores. As grandes empresas estão aproveitando a ausência de barreiras a sua movimentação para cortar custos, inclusive com pessoal. Em busca de vantagens fiscais, financeiras ou infra-estruturais, transferem-se para áreas onde esses custos são menores, ou usam esta possibilidade como instrumento de pressão. Os trabalhadores são imediatamente atingidos, através da desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho.

Uma vez que a globalização põe este mecanismo em marcha no mundo todo, teme-se que os países se lancem numa concorrência pelos investimentos das multinacionais, oferecendo, como atrativo, contínuas reduções nos custos laborais. Em conseqüência, há um movimento descendente de direitos do trabalho e uma piora nos indicadores sociais, em vastas regiões do planeta. Cumpre, portanto, acompanhar as práticas trabalhistas e ambientais das empresas, para que a sociedade possa agir contra comportamentos julgados prejudiciais.

A iniciativa de criação do Observatório está baseada na:

- *Necessidade e urgência de ações concretas pela globalização de direitos em âmbito nacional e internacional.*
 - *Defesa da cláusula social e ambiental no comércio internacional e na constituição de blocos econômicos para a proteção e ampliação de direitos sindicais e sociais.*
 - *Necessidade da divulgação de informações, diagnósticos e conhecimentos sobre as mudanças econômicas e sociais.*
- A necessidade e urgência de iniciativas que articulem a ação sindical com outros sujeitos sociais.*

1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo principal da Observação aqui proposta é a verificação do cumprimento, pela Arisco Industrial, CICA, pertencentes ao grupo Unilever Bestfoods Brasil, dos **direitos fundamentais no trabalho** estabelecidos pelas **Convenções da OIT**, bem como dos efeitos de sua atuação em relação ao **meio ambiente interno e externo**.

São as seguintes as Convenções da OIT que estabelecem os direitos fundamentais no trabalho a serem considerados na Observação:

- Liberdade Sindical (Convenções 87 e 151).
- Direito de Organização e Negociação Coletiva (Convenções 98 e 135).
- Proibição de Toda Discriminação (Convenções 100 e 111).
- Proibição do Trabalho Infantil (Convenção 138).
- Proibição do Trabalho Forçado (Convenções 29 e 105).
- Saúde e Segurança ocupacional (Convenções 148, 155, 170 e 174).

Além deste objetivo principal, o Projeto também visa:

- Promover a participação e o envolvimento dos trabalhadores e suas organizações sindicais na observação.
- Contribuir para a organização e ação desses trabalhadores frente aos efeitos da globalização.
- Gerar um conjunto de informações sobre a empresa para alimentar a base de dados do Observatório Social;
- Gerar uma proposta de acompanhamento da Observação.

2. METODOLOGIA

2.1 OS TEMAS E SUA CENTRALIDADE

O Observatório adota um quadro teórico metodológico que articula o conteúdo das Convenções da OIT, as centralidades de observação em cada uma delas e, finalmente, os indicadores que permitiram construir instrumentos para levantamento de dados primários e orientar o levantamento de dados secundários.

Quadro 1: CONVENÇÕES DA OIT – TEMAS E CENTRALIDADE

Convenções	Centralidade	SITUAÇÃO NO BRASIL EM 12/2000
Liberdade Sindical /87 e 135	Liberdade de organização dos trabalhadores sem interferência dos empregadores.	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	C98 foi ratificada em 18/11/1952, C151 , que trata de trabalhadores no serviço público, não está ratificada.
Trabalho Forçado /29 e 105	Trabalho exercido por meio de coação ou castigo .	C29 ratificada em 25/04/1957 C105 em 18/06/1965
Trabalho Infantil /138 e 182	Efetiva abolição do trabalho infantil.	C138 (Idade Mínima) em processo de ratificação e C182 (Piores Formas) ratificada em 02/02/2000
Discriminação de Gênero e Raça /100 e 111	Igualdade de oportunidade entre sexo, origens raciais, religião e opinião política, ascendência.	C100 ratificada em 25/04/1957 e C111 em 26/11/1965
Meio Ambiente /148,155,170,174	Adequação do meio ambiente interno e externo à saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores e da vizinhança.	C148 (meio ambiente) em 14/01/82 C155 (segurança e saúde) 18/05/92 C170 (produtos químicos) 23/12/96 C174 (acidentes industriais maiores) não ratificada

Elaboração: Observatório Social, 2001.

Esses direitos deverão ser comparados em relação a parâmetros e indicadores que respondam às seguintes questões:

- formas e níveis de remuneração;
- seguridade social;
- formas de contratação e emprego;
- política de gestão;
- formas de organização dos trabalhadores no local de trabalho;
- negociação coletiva e acesso à informação.

Em relação ao meio ambiente interno e externo, serão verificados os impactos da atuação das empresas no que se refere à:

- poluição do meio ambiente (solo, água e ar);
- tratamento de efluentes e reciclagem de materiais; e
- qualidade ambiental no local de trabalho.

A pesquisa focalizou a unidade industrial da Unilever Bestfoods Brasil (Arisco de Goiânia), a unidade industrial da CICA de Rio Verde - GO e a área rural de produção de tomate para a CICA e para a Arisco.

A pesquisa seguiu o seguinte percurso metodológico:

- *Discussão do Projeto com entidades sindicais, visando a um trabalho de parceria com o Observatório;*
- *Constituição de Grupo Sindical da Pesquisa.*
- *Abordagem da empresa: comunicação da pesquisa e convite à sua participação.*
- *Levantamento de fontes secundárias.*
- *Realização da pesquisa de campo, com as seguintes atividades:*
Elaboração dos Relatórios de Observação (geral e executivo).
Apresentação dos resultados às entidades sindicais.

É importante observar que a gerência da Arisco em um primeiro contato colocou-se aberta a conversar com a equipe sobre a pesquisa. A direção da CICA não respondeu às solicitações para apresentação da pesquisa. A gerência da Arisco informou aos pesquisadores que sua participação na pesquisa dependeria de autorização da matriz em São Paulo. A equipe tentou diversos contatos com a matriz e nunca foi possível agendar uma apresentação da proposta de pesquisa. As respostas negativas foram dadas pela secretaria da empresa Unilever. Nenhum diretor ou responsável pela empresa se pronunciou. Quando a equipe iniciou as entrevistas na porta da fábrica da Arisco de Goiânia a empresa ameaçou os trabalhadores e os seguranças da empresa impediram a equipe de continuar as entrevistas.

2.2. PROCEDIMENTOS DE OBSERVAÇÃO

Toda análise e avaliação do comportamento das empresas Arisco e CICA em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores foram baseadas em informações obtidas através de dados secundários, entrevistas com trabalhadores da Arisco, entrevistas com trabalhadores rurais e oficinas realizadas com dirigentes sindicais.

A coleta de documentos sobre a Arisco, CICA e sobre a Unilever Internacional Gessy Lever no Brasil, Bestfoods Internacional e Bestfoods Brasil - Refinações de Milho Brasil (RMB) Os dados secundários utilizados foram relatórios das empresas, informações coletadas na imprensa especializada e através de documentos de instituições públicas e sobretudo através de documentos e dados disponíveis nos sindicatos rurais e sindicato da alimentação de Goiânia. Os dados foram coletados entre setembro de 2000 a setembro de 2001.

As entrevistas foram realizadas com questionários fechados, com amostra aleatória, aplicados aos trabalhadores na porta da fábrica da Arisco em novembro de 2000. Não foram realizadas entrevistas com trabalhadores na CICA em Rio Verde.

Os trabalhadores entrevistados na Arisco tinham o seguinte perfil:

1. Idade:		sexo	
19 – 25 anos	50%	homens	73,5%
26 – 45 anos	50%	mulheres	26,5%
2. Início trabalho			
1990 – 1997	30,8%		
1998 – 2000	55%		
3. escolaridade:			
4º série incompl.	5,8%		
4º série compl.	2,9%		
8º série incompl.	19,0%		

8° série compl.	14,7%
Secundário incompl.	8,8%
Secundário compl.	47,0%

4. setor

1. manutenção longa vida	9. armazém materiais	17. aux. Adm. A
2. serviço de atendimento ao cliente	10. copos/doces	18. recolhimento sucata
3. preparação de maionese	11. temperos	19. refresco
4. preparo tomate	12. achocolatado em pó	20. extrato tomate
5. lata aço	13. gelatina	
6. caldos/sopas	14. esponja	
7. encaixotamento	15. recuperação produção	
8. limpeza industrial	16. carregamento	

5. cargo

1. eletricista B	8. op. Máquina	15. exp. Qualidade
2. operador SAC	9. serv. Telefone	16. remov. Mercadoria
3. Pontista C	10. operador A	17. conferente
4. Aux. Produção	11. controle produção	18. empacotamento
5. Aux. Serv. Gerais	12. aprovador produção	19. mecânico
6. Braçal	13. superv. Laboratório	20. aux. escritório
7. Op. empilhadeira	14. abastecimento	

6. registro em carteira de trabalho

sim 89,7%

não 10,3%

7. jornada de trabalho

8 horas/dia 94,1%

não tem horário 4,4%

às vezes – Dom-Dom 1,5%

8. último salário

152,00 – 450,00 80,8%

451,00 – 1000,00 14,7%

1001,00 – 2000,00 1,5%

9. exame médico para admissão

sim 91% todos: ouvido, coração, olhos, pressão

não 9%

Na área de produção de tomate, foram realizadas entrevistas abertas individuais e em grupo com trabalhadores durante a colheita. A equipe fez também registros de observação sobre o processo de trabalho nas lavouras visitadas. Foram feitas entrevistas abertas com produtores rurais proprietários de lavouras de tomate com contrato de venda para a Arisco e para a CICA.

A pesquisa na área rural foi realizada na colheita de outubro de 2000 e novamente em outubro de 2001. Foram realizadas também oficinas sindicais com participação de dirigentes sindicais rurais e do setor de alimentação e entrevistas abertas com dirigentes sindicais do setor de alimentação.

3. PERFIL DA EMPRESA

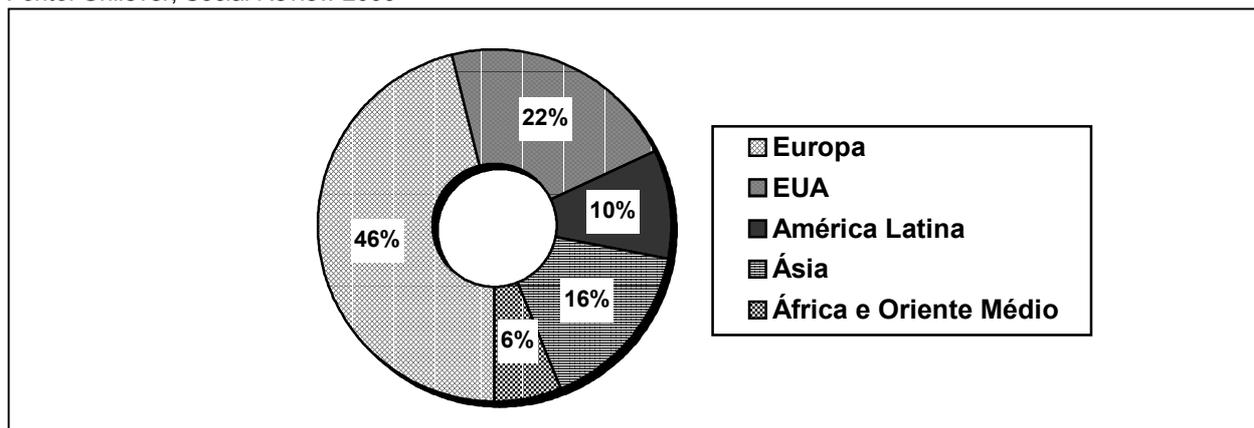
3.1 A EMPRESA NO MUNDO

A Unilever surgiu em 1930 a partir da junção da empresa holandesa Margarine Unie, fabricante de margarinas, com a empresa inglesa Lever Brothers, fabricante de sabão, sorvetes e alimentos enlatados. Já na década de trinta a Unilever iniciou sua expansão na América Latina adquirindo ou associando-se com empresas locais dos setores de alimentação, higiene e limpeza. A sede da empresa encontram-se nas cidades de Roterdam – Holanda e Londres – Inglaterra.

A Unilever internacional é composta por duas grandes divisões: “Home & Personal Care” (higiene e limpeza) e Unilever Bestfoods (alimentação, incluindo sorvetes e alimentos congelados). Cada divisão é composta por subdivisões geograficamente distribuídas (África, América Latina, Oriente Médio, Ásia, Europa, Estados Unidos). Na América Latina, a Unilever Higiene e Limpeza e a Unilever Bestfoods estão presentes nos seguintes países: Brasil, México, Peru, Chile, Bolívia, Argentina, Paraguai e Uruguai. A empresa possui ainda duas subdivisões para a América Latina: a Unilever Andina que compõe os países Colômbia, Equador e Venezuela e a Unilever Centro América, que atua na Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras e Panamá. A Unilever possui ainda representações no Haiti, Cuba, Trinidad e Tobago, Jamaica e República Dominicana. O setor de sorvetes e congelados, embora faça parte da Divisão internacional Unilever Bestfoods, para a América Latina possui uma gestão administrativa própria, diferente da gestão do setor de alimentação. De acordo com o Gráfico 1, observa-se que o maior volume de negócios da Unilever está na Europa e nos Estados Unidos. Na América Latina concentra-se 10% do volume total de negócios mundiais da Empresa.

Gráfico 1 - Volume de Negócios da Unilever no Mundo (%)

Fonte: Unilever, Social Review 2000



Entre as aquisições que a empresa fez nos últimos anos, a mais expressiva foi a compra da empresa Americana Bestfoods. A transação total foi estimada em US\$ 24,3 bilhões. A Unilever assumiu ainda aproximadamente US\$ 4 bilhões em dívidas da BestFoods. A compra da Bestfoods foi estratégica para a Unilever basicamente por dois motivos: em primeiro por permitir a concentração de marcas líderes no setor de alimentação e produtos pessoais. Segundo por que geograficamente os mercados da Bestfoods eram em sua maioria complementares aos da Unilever. Com a aquisição, a Unilever passou a ter marcas de peso em todo mundo, conseguindo sobretudo uma inserção de peso nos Estados Unidos.

A Bestfoods, anteriormente chamada CPC International Inc, era a empresa de alimentos americana com maior presença internacional. As vendas em 1999 chegaram a US\$ 8,6 bilhões só nos Estados Unidos. O faturamento global da empresa foi de US\$ 24 bilhões. Entre os produtos mais conhecidos da Bestfoods estão: as maioneses e molhos Hellman's; o óleo de milho e a margarina Mazola; as sopas e caldos Knorr; o xarope Karo e o amido de milho Maizena. A Bestfoods estava presente em mais de 60 países e comercializava seus produtos em 110 países. No Brasil a subsidiária da BestFoods era a Refinações de Milho Brasil (RMB) – empresa tradicional no setor de alimentação do Brasil, fundada em 1929, que em 1999 possuía 2.300 funcionários e havia tido faturamento de US\$ 370 milhões.

A Unilever, por sua vez, antes da aquisição da Bestfoods já era uma das maiores empresas de produtos de consumo no mundo. As suas vendas estavam em torno de US\$ 45 bilhões. A Unilever estava presente em 88 países com aproximadamente 255.000 funcionários. As marcas mais conhecidas internacionalmente da Unilever são: Lipton, os sorvetes Ben & Jerry e Magnum, sabonete Dove, shampoo Organics e Timotei, sabão em pó OMO, pasta de dente CloseUP, Mentadent, linha de produtos Rexona, Elizabeth Arden e Calvin Klein.

A estratégia global da Unilever para tornar-se a maior empresa mundial de alimentos e produtos pessoais foi a de adquirir nos principais eixos onde atua as marcas de maior peso nos mercados locais. Seguindo a aquisição, a Unilever inicia um processo de enxugamento de marcas que tanto pode significar uma adaptação de marcas locais às marcas globalmente reconhecidas da empresa, como foi o caso dos sorvetes Kibon no Brasil – que passou a usar logomarca internacional da empresa e passou a comercializar o sorvete Magnum – quanto pode significar a eliminação de marcas.

Com a aquisição da Bestfoods e de outras empresas regionais, a Unilever possui a intenção de reduzir o total de suas 1,2 mil marcas para 800 até o início de 2004. As marcas escolhidas representam 91% do faturamento da empresa. Marcas que não fazem parte da lista – como a linha de queijos da marca Luna no Brasil e a marca Elizabeth Arden na Inglaterra – foram vendidas ou eliminadas.

A estratégia da Unilever de combinar marcas mundialmente consagradas associadas a marcas com peso nos mercados nacionais tem tido como resultado uma concentração no setor de alimentos e de produtos pessoais.

Ao lado de uma estratégia de crescimento econômico baseada na expansão internacional, a Unilever propaga princípios de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável como base de sustentação para suas atividades nos locais onde atua.

A Unilever foi uma das primeiras empresas a assinar o Global Compact, em julho de 2000, termo de proposto pelas Nações Unidas (ONU) para que as empresas transnacionais se comprometessem com investimentos para desenvolvimento local com ênfase na ética, direitos humanos, respeito ao meio ambiente e nos direitos fundamentais no trabalho.

O Global Compact foi proposto pelo Secretário Geral da ONU, Kofi A. Annan, no Fórum Econômico Mundial de Davos em janeiro de 1999. O termo possui nove princípios que, de acordo com a Unilever são utilizados como estratégia para orientar os seus investimentos e suas relações com acionistas, consumidores e trabalhadores. São estes princípios:

Direitos Humanos

Defender e respeitar a proteção internacional dos direitos humanos dentro da esfera de influência da empresa.

Garantir que a própria empresa internamente não é complacente com abusos dos direitos humanos.

Trabalho

Defender a liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva.

Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

5) Defender a efetiva abolição do trabalho infantil.

6) Defender a eliminação da discriminação relacionada ao emprego e à ocupação.

Meio Ambiente

7) Apoiar ações de prevenção aos problemas ambientais.

8) Comprometer-se com iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.

9) Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que respeitem o meio ambiente.

A Unilever, seguindo estes princípios, tem feito investimentos em diversos países para promover educação qualificada de jovens, aprimorar o desenvolvimento de tecnologias que respeitem o meio ambiente, promover o desenvolvimento de agricultura sustentável, proteger a qualidade da água em diversas regiões entre outros projetos educacionais e culturais. Contudo, como veremos, estes investimentos não são feitos nas regiões observadas pela pesquisa no Estado de Goiás.

3.2 A EMPRESA NO BRASIL

A Unilever atua no Brasil desde 1929. A empresa começou suas atividades como importadora do sabão Sunlight, produzido na Inglaterra. Em 1930, a Unilever começou a produzir o sabão Sunlight no Brasil. Em 1956 a Unilever lançou no mercado brasileiro o sabão em pó OMO. Em 1960, a Unilever incorporou-se a empresa Gessy Industrial, dando origem ao grupo Gessy Lever. Em 1969 o grupo passou a ser subdividido em três divisões: Lever; Elida Gibbis e Atkisons.

Em 1970, a Gessy Lever entrou no mercado de alimentos no Brasil, lançando a margarina Doriana, criando a sua quarta divisão no Brasil, a Van den Bergh. A estratégia da empresa na área de alimentos, resultou em um conjunto de aquisições de empresas que eram líderes em mercados como molhos de tomate e sorvetes. Assim, a Van den Bergh adquiriu a CICA em 1993 e a KIBON, em 1997. Estas duas aquisições foram as maiores que a empresa havia feito no setor de alimentos fora dos Estados Unidos. Em 1999 a Van den Bergh inaugurou o Centro Latino Americano de Inovação Alimentar, em Valinhos, interior de São Paulo, buscando tornar-se líder no mercado de alimentos do Brasil.

A estratégia de crescimento da empresa a partir dos anos 80 fundamentou-se em aquisições, expansões e incorporações, tais como: a inauguração da fábrica de detergentes da Lever em Indaiatuba em 1993; a aquisição da Henkel S/A em 1984; a compra da Okasa em 1986, do setor de panificação; a aquisição da Anderson e Clayton (margarina Claybon) em 1987; compra da Pond's do Brasil no mesmo ano.

Na década de 90, além da aquisição da CICA e da Kibon, a Unilever ainda expandiu suas atividades inaugurando as unidades de Vespasiano em Minas Gerais (1994); adquirindo a empresa de limpeza industrial Diversy (incorporada a divisão Lever) em 1997.

No ano 2000 o grande passo para a expansão da Unilever no Brasil foi dado pela aquisição da Bestfoods nos Estados Unidos e pela inauguração da fábrica da CICA em Rio Verde – Goiás. A compra da BestFoods significou a incorporação no Brasil da Refinações de Milho Brasil (RMB) à Unilever. Com isto, a empresa passou a ter também o controle da ARISCO Industrial de Goiânia, que havia sido comprada pouco antes, em fevereiro de 2000, pela RMB por US\$190 milhões.

O grupo Unilever teve em 2000 um resultado negativo de US\$ 27 milhões e empregava aproximadamente 11.000 funcionários. A Unilever está em quatro estados brasileiros estruturada através das seguintes divisões operacionais:

- **Lever** – Divisão voltada para a fabricação de produtos de higiene pessoal e limpeza doméstica e possui as seguintes unidades em Indaiatuba (SP), Vespasiano (MG), Igarassu (PE), São Paulo (SP), Valinhos (SP).
- **Kibon** – Divisão de sorvetes, possui unidades em São Paulo (SP) e Recife (PE) – Kibon/Sorvane.
- **Elida Gibbs** – Divisão de perfumaria, com fábricas em Valinhos (SP), Recife (PE).
- **Diversey Lever** – Divisão de produtos de limpeza industrial, com fábrica em São Paulo (SP).
- **Unilever BestFoods Brasil** – Nova divisão formada através da junção da antiga divisão Van den Bergh, (que incluía a CICA) e mais a incorporação da Refinações de Milho Brasil (RMB) e Arisco, contando com as seguintes unidades:
 - a) - originárias da Divisão de alimentação Van den Bergh: Valinhos (SP), Patos de Minas (MG), Rio de Janeiro (RJ) – depósito; e a **CICA** - Rio Verde (GO);
 - b)- unidades incorporadas pela aquisição da RMB: Mogi Guaçu (SP), Pouso Alegre (MG), Garanhuns (PE), Campina Grande (PB) e a **Arisco**, Goiânia (GO).

A pesquisa concentrou-se sobre as unidades da Arisco em Goiânia (GO) e CICA em Rio de Verde (GO) e nos municípios produtores de tomate para as duas unidades.

A CICA

A CICA (Companhia Industrial de Conservas Alimentícias) foi fundada em 1941, como resultado da associação entre as famílias Bonfiglioli, Messina, Guerrazzi e Guzzo, no estado de São Paulo - cidade de Jundiá que era na década de 40 um importante centro de distribuição de mercadorias devido a existência de três ferrovias na cidade. A empresa chegou a empregar 1.200 trabalhadores na unidade de Jundiá.

A CICA foi adquirida pela Gessy Lever em 1993, tendo sido desde então incorporada à Divisão Van den Bergh de Alimentos. A CICA possui fábricas em Rio Verde (GO), Patos de Minas (MG) e Valinhos (SP). A fábrica de Jundiá começou a ser desativada em 1998.

Em 1999 a fábrica da CICA em Jundiá foi definitivamente encerrada com a demissão dos últimos 55 funcionários da empresa. O processo de fechamento da CICA levou um ano e meio. A opção por Rio Verde em Goiás para a localização da nova unidade industrial da CICA foi o resultado de uma combinação de dois fatores: proximidade com a produção de tomate e a concessão de incentivos fiscais por parte do governo estadual. No estado de São Paulo, a CICA comprava a maior parte da sua produção de tomate de 500 produtores localizados na região de Araçatuba, 400km de distância de Jundiá. Em Rio Verde, a CICA compra a maior parte de sua produção nos municípios vizinhos que distam em média 50km da unidade industrial.

A unidade industrial de Rio Verde foi inaugurada em outubro de 1999, contando com diversos incentivos do governo estadual, tais como isenção para o pagamento de impostos municipais e ICMS, concessão do terreno onde se localiza a fábrica, asfaltamento, instalações elétricas, compromisso do governo do Estado para construção da estação de captação de água e tratamento de esgoto para a fábrica e construção de um aeroporto para atender às demandas da unidade em Rio Verde.

O Estado de Goiás possui aproximadamente 1.500 pivôs de irrigação para a produção de tomates que estão espalhados por diversos municípios. A proximidade com a unidade industrial, a diversidade de produtores, o clima propício à produção do tomate industrial e os

incentivos fiscais concedidos pelo Estado de Goiás pesaram na decisão da Unilever em transferir a fábrica de Jundiaí para Rio Verde.

A Unilever investiu R\$ 250 milhões nesta unidade que gerou inicialmente 380 empregos diretos, 20% dos quais foram transferências de funcionários vindos da antiga unidade de Jundiaí. A empresa em 1999 iniciou suas atividades formalizando contrato com 12 produtores integrados de tomate, que representavam uma área de 1.200 ha com produção de 85 mil toneladas/ano. A CICA tinha como meta contratar 40 produtores rurais nos anos seguintes, visando atingir a plena capacidade de processamento da unidade de 250 mil toneladas de matéria prima por ano, além de 72 mil toneladas anuais de produtos acabados. A fábrica de Rio Verde foi montada com os equipamentos industriais mais modernos. Todos os equipamentos da antiga fábrica de Jundiaí foram vendidos como ferro velho.

A unidade de Rio Verde começou suas atividades em 1999 funcionando em três turnos ininterruptos, produzindo: polpa de tomate concentrada, atomatados e geléias de frutas, das marcas CICA, Elefante, Pomodoro, Pomarola e Pic Catchup e Geléias Turma da Mônica. Apesar dos investimentos realizados, da contração de 380 funcionários e dos incentivos recebidos do Estado de Goiás e da Prefeitura Municipal de Rio Verde, as atividades da CICA em Rio Verde foram drasticamente reduzidas em 2001 após a incorporação da fábrica da Arisco de Goiânia ao grupo Unilever. Do total de funcionários contratados em 1999, restaram 50 em atividade em 2001 e existe a perspectiva inclusive de que a unidade de Rio Verde venha a ser desativada.

A ARISCO

A Arisco foi fundada em Goiânia em 1969. Era uma empresa da família Alves de Queiroz e iniciou suas atividades fabricando tempero de alho. No início da década de 80 a empresa adquiriu a Indústria de Conservas Suprema, de Santa Adélia (SP), iniciando suas atividades no setor de conservas. Em 1984 iniciou a construção da planta industrial de Goiânia que ocupa até hoje. A Arisco iniciou um processo contínuo de crescimento e no início dos anos 90 fortaleceu sua posição no mercado de conservas incorporando empresas como a Indústria de Conservas Beira Alta, Confeitaria Colombo, no Rio de Janeiro, e a Indústria Brasileira de Alimentos (Inbasa).

Em 1995 a Arisco vendeu 20% de seu controle acionário para o Banco Goldman, Sachs & co (Estados Unidos). Em 1997 a Arisco comprou a empresa Palmeiron, do grupo Bom preço, iniciando suas atividades também no mercado de sucos prontos. Em 1999 comprou a marca de azeite de oliva Malagueña, da indústria Prozeite.

Além das fábricas, a Arisco possui um centro de pesquisa e desenvolvimento de produtos e um complexo de tratamento de águas industriais. Possui 2 mil caminhões que abastecem 15 mil pontos de distribuição direta e 100 mil pontos através de atacadistas. A empresa chegou a empregar mais de 7.200 funcionários. A Arisco possui também três fábricas na Argentina e escritórios no Uruguai e Paraguai. Devido à crise econômica na Argentina, a Arisco estava reduzindo a sua produção demitindo trabalhadores com perspectivas de encerrar suas atividades naquele país.

O grupo Arisco era composto pelas seguintes empresas:

- Arisco Industrial.
- Indústria de Conservas Suprema.
- Indústria Alimentícias Beira Alta.
- Palmeiron.
- Confeitaria Colombo.
- Inbasa.

- Kinoko.
- Arisco SA – Argentina.
- Pardelli AS.
- Indústria Química Arco.
- Transportadora Sistema.

Em fevereiro de 2000 a Refinações de Milho Brasil (RMB), subsidiária da Bestfoods, adquiriu a Arisco por US\$ 440 milhões. Com a aquisição da Bestfoods pela Unilever internacional a Arisco passou ao controle da empresa europeia alguns meses após ter sido vendida. A compra da Bestfoods e da Arisco levou a Unilever a reestruturar a sua divisão de alimentos no Brasil, Van den Berg. A antiga divisão passou a ser chamada de Unilever Bestfoods Brasil, passando a controlar as principais marcas de produtos alimentares industrializados no país.

4. RESULTADOS

4.1 LIBERDADE SINDICAL

O direito dos trabalhadores de se organizarem livremente em sindicatos e de negociarem suas condições de trabalho com os empregadores é condicionado pela legislação sindical brasileira, com suas características corporativas e suas inúmeras deficiências, mas também pela conduta da empresa em seu relacionamento com os sindicatos.

A Convenção no 87 da OIT, de 1948, relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, tem por finalidade garantir a independência das organizações de trabalhadores e empregadores, bem como proteger os direitos sindicais.

O Brasil não ratificou essa Convenção e o direito sindical nacional mantém o enquadramento sindical por categoria profissional, a limitação a um único sindicato por categoria, a abrangência municipal da representação e a contribuição financeira obrigatória aos sindicatos (o chamado imposto sindical).

O levantamento de dados sobre liberdade sindical foi realizado na Arisco - Goiânia e nos municípios produtores de tomate para a Arisco e CICA com apoio do Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação de Goiânia, da Federação dos Trabalhadores da Alimentação do Estado de Goiás, Federação dos Trabalhadores Rurais do Estado de Goiás, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e de Sindicatos de Trabalhadores Rurais dos municípios pesquisados. A pesquisa não conseguiu levantar informações sobre este item para a unidade industrial da CICA em Rio Verde devido a não cooperação da empresa e devido as dificuldades para realização das oficinas sindicais em Rio Verde.

4.1.1 ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA

Na unidade industrial da Arisco em Goiânia observou-se que a maioria dos trabalhadores são sindicalizados, conforme a tabela 1, e de acordo com as oficinas realizadas, o sindicato possuía acesso à empresa através de contato pessoal dos dirigentes sindicais com o gerente de recursos humanos ou o diretor geral da Unidade. Os dirigentes do sindicato tinham acesso ao interior da unidade com autorização da gerência. Mas a gerência não autorizou a entrada da equipe de pesquisa no interior da fábrica. Além disso, a empresa pressionou os trabalhadores a não responderem os questionários que estavam sendo aplicados pela equipe na porta da fábrica.

Tabela 1: Porcentagem de trabalhadores sindicalizados entre os entrevistados

Sindicalizado:	%
sim	85,2%
não	13,2%

Fonte: Observatório Social

Obs: a diferença do total para 100%

corresponde ao número de questões “sem resposta”.

As informações coletadas nas oficinas com dirigentes sindicais revelaram uma mudança no comportamento da empresa em relação ao sindicato a partir do momento em que a Unilever passou a assumir o controle da Arisco. Quando a empresa ainda era familiar, os dirigentes sindicais tinham acesso direto à diretoria da empresa. Quando a Arisco passou para o controle

da RMB (BestFoods), as relações com o sindicato começaram a se tornar mais formais. Contudo, o tempo de gestão da RMB na Arisco foi curto e não permitiu aos dirigentes sindicais uma avaliação precisa sobre o comportamento da empresa neste período.

A Unilever assumiu o controle da RMB em fevereiro de 2000. Já nos meses seguintes iniciaram-se alterações no padrão de relação com o sindicato dos trabalhadores. A Unilever adotou um modelo de gestão centralizada, onde todas as decisões operacionais passaram a ser tomadas na sede em São Paulo e não mais na Unidade em Goiânia. Durante um período, a administração da Arisco continuou sendo efetuada por executivos da antiga administração. Mesmo assim, todas as decisões dependiam da sede em São Paulo. Passado o período de transição, já no início de 2001, a administração da Arisco passou a ser feita por quadros de gerentes escolhidos pela Unilever para executar as atividades operacionais em Goiânia. Nesta fase ficou claro para os sindicatos que a centralização não era apenas uma fase de adaptação, mas um novo estilo de gestão implantado pela Unilever, que tinha como principais características a indefinição de pessoal na direção para servir de interlocutor com os dirigentes sindicais; a centralização das decisões na sede em São Paulo - o que esvazia a capacidade de negociação do sindicato local - e uma política da empresa de não dialogar com o sindicato sobre temas de interesse dos trabalhadores. O sindicato não tem com quem dialogar na empresa. A cada tentativa de contato a empresa indica um responsável, sempre após consulta à sede em São Paulo.

A maioria dos trabalhadores entrevistados afirmou ter sofrido algum tipo de pressão para não pagar a contribuição sindical, mesmo assim, em sua maioria os trabalhadores da Arisco não consideram que a empresa tenha um esforço sistemático em criar obstáculos à participação no sindicato, conforme pode-se observar pelas tabelas 2 e 3.

Tabela 2: Trabalhadores que sofrem pressão para não pagar a contribuição ao sindicato

Sofrem Pressão	%
sim	89,7%
não	10,2%

Fonte: Observatório Social

Obs: a diferença do total para 100% corresponde ao número de questões “sem resposta”.

Tabela 3: Trabalhadores que acreditam que a Empresa cria obstáculos à participação sindical

Obstáculos	%
sim	2,9%
não	79,4%

Fonte: Observatório Social

Obs: a diferença do total para 100% corresponde ao número de questões “sem resposta”.

A nova gestão da Unilever implementou uma política administrativa de redução do quadro funcional que implicou na demissão de trabalhadores e o fechamento de postos de trabalho na cidade de Goiânia e Rio Verde. Antes de ser comprada pela Bestfoods, a Arisco possuía 7.200 trabalhadores. A Bestfoods promoveu um corte no quadro de pessoal reduzindo-o para 4.500 trabalhadores. A Unilever reduziu ainda mais o número que passou a ser de 2.800 trabalhadores na unidade industrial de Goiânia. Sob o ponto de vista da geração de empregos, o resultado das aquisições foi a demissão de mais de 60% dos trabalhadores da Arisco em menos de dois anos.

Entre 1999 e 2001, além da demissão de 4.400 trabalhadores, a Unilever e a Bestfoods implantaram ainda um modelo terceirizado de gestão da unidade. Os seguintes setores foram

terceirizados na empresa: alimentação (refeitório), vigilância, motoristas/transportes, limpeza e manutenção.

Na CICA a demissão de trabalhadores ocorreu por uma decisão da Unilever em rever seus investimentos na unidade de Rio Verde. Dos 380 trabalhadores da unidade industrial de Rio Verde (280 empregados permanentes e 100 temporários) contratados em 1999, menos de 50 restavam em setembro de 2001. Apesar de todos os incentivos fiscais recebidos e investimentos realizados, a Unilever, após a aquisição da Bestfoods, optou por concentrar a produção de atomatados na unidade da Arisco de Goiânia. Parte dos incentivos concedidos para a instalação da unidade industrial de Rio Verde foram utilizados na construção de um centro de distribuição comercial em Anápolis - GO.

4.1.2. ASSALARIADOS RURAIS

Os trabalhadores assalariados rurais da região são trabalhadores sazonais, ou seja, realizam tarefas agrícolas de acordo com os períodos da safra agrícola. Embora tenham residência fixa, os trabalhadores são "itinerantes", percorrendo diferentes municípios de acordo com as oportunidades de trabalho. Esta situação particular dificulta - mas não impede - a sua organização e representação sindical. A sua representação sindical é feita pelos Sindicatos de Trabalhadores Rurais, muitas vezes numa situação de conflito de interesses com os produtores agrícolas (pequenos ou grandes). Os trabalhadores assalariados rurais estão sujeitos a jornadas extenuantes e sob condições precárias de saúde e segurança no trabalho.

Nos municípios onde se concentra a produção de tomate no Estado de Goiás (Santa Helena, Montividiu, Piracanjuba, Rio Verde e outros), a maioria dos trabalhadores rurais não são sindicalizados. Eles atuam em outros serviços na época da entressafra do tomate. Contudo, os sindicatos possuem uma boa base de representação nos municípios.

De acordo com as informações obtidas nas oficinas com trabalhadores rurais, não há impedimentos diretos à atuação do STR. O sindicato tem acesso às áreas onde estão os trabalhadores rurais desde que previamente seja comunicado ao produtor, conforme estabelece a convenção coletiva assinada. Contudo, embora possua acesso livre, muitas vezes a atuação do dirigente sindical é acompanhada de perto pelo "gato" (contratador dos trabalhadores rurais nas cidades e responsáveis pelo seu transporte e alojamento). Em algumas áreas os trabalhadores rurais informaram que os "gatos" ameaçam os trabalhadores que procuram o sindicato ou participam de assembléias ou outras atividades convocadas pelo STR.

Nem o STR nem a FETAEG têm tido qualquer contato com a gerência da Unilever nas unidades industriais da Arisco e da CICA. Todos os contatos dos trabalhadores rurais ocorrem com os produtores e as associações de produtores rurais.

4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 98, de 1949, Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, também protege a atividade sindical de discriminação em relação ao emprego. A pesquisa analisou a aplicação da Convenção 98 na Arisco de Goiânia e na região de produção de tomate onde se encontram os produtores integrados à Arisco e à CICA. Não foi possível obter informações sobre respeito à negociação coletiva na unidade industrial da CICA em Rio Verde devido à falta de informação da empresa e do sindicato.

4.2.1 ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA

De acordo com as informações obtidas na oficina sindical, a empresa negocia com o sindicato e cumpre os acordos celebrados. A mudança na gestão da Arisco, quando a Unilever assumiu o controle da empresa, implicou também em mudanças no padrão de negociação coletiva.

Uma análise do Quadro 1, com informações comparativas sobre os Acordos Coletivos celebrados entre o STIA (Sindicato dos trabalhadores nas indústrias alimentícias do estado de Goiás e Tocantins) e a Arisco - 1999 e 2000, evidencia a perda de benefícios para os trabalhadores implementados pela nova administração da empresa.

Quadro 2: Diferença entre os Acordos Coletivos de 1999 e 2000

Cláusulas	1999	2000
REAJUSTE SALARIAL	Igual para todas as faixas de salários	Diferenciados por faixas
PISO SALARIAL	R\$ 184,00 com bônus em produtos para quem ganha piso	R\$ 210,00 sem bônus
QUINQUÊNIO	5%	Extinção do quinquênio
APOSENTADORIA	Garantia de emprego para os que estiverem no prazo máximo de dois anos da aposentadoria	Garantia de emprego para quem encontra-se no prazo de 12 meses
LICENÇA PRÊMIO	A cada dez anos de trabalho	Extinção
PENALIDADES	Descumprimento das cláusulas do acordo coletivo – 30 % multa	Descumprimento das cláusulas do acordo coletivo – 10 % multa
TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO	Não há acordo coletivo	Acordo coletivo de trabalho

Fonte: *Convenções coletivas de trabalho, compilado pelo Observatório Social*

Para o ano de 2001, o Acordo Coletivo acrescentou vale refeição e um plano de saúde coberto parcialmente pela empresa, além de um reajuste salarial baseado apenas em perdas inflacionárias do período.

O número de processos trabalhistas, conforme pode ser observado na Tabela 4, cresceu conjuntamente com a expansão da empresa na década de 90. Observa-se que na administração Unilever Bestfoods houve um pequeno decréscimo no número de processo aberto por trabalhadores contra a empresa, devendo-se neste caso levar em consideração que em 1999 a empresa começou a diminuir o seu quadro de funcionários.

Tabela 4: Processos trabalhistas contra a Arisco (1950-2000)

Anos	Número de processo
1950 – 1989	3
1990-1995	38
1996	167
1997	229
1998	375
1999	320
2000	145
Total	1.277

Fonte: *TRT – Goiânia, compilado pelo Observatório Social*

Contudo, a Unilever Bestfoods adotou como postura administrativa a centralização das suas decisões na sede de São Paulo, conforme descrito anteriormente. A centralização impede a participação do sindicato em negociações e acompanhamento rotineiros sobre problemas

relativos aos interesses dos trabalhadores. Na medida em que a empresa não possui nenhum membro do quadro diretor autorizado a negociar com o sindicato e ainda por cima, cada vez que o sindicato necessita informações ou agendar reuniões a unidade designa pessoas diferentes, caracteriza-se na prática como uma ação de não valorização do diálogo e da negociação com o do sindicato como representante dos trabalhadores. A Unilever Bestfoods dificulta as negociações através de sua prática administrativa centralizada, ficando evidente a necessidade de pensar uma atuação sindical nacional e internacional.

4.2.2 – PRODUTORES INTEGRADOS (TOMATE)

Antes da aquisição pela Unilever, a Arisco comprava todo tomate no Estado de Goiás através de contratos de integração com produtores rurais. A Arisco foi uma das empresas responsáveis pela expansão da área de plantação de tomate no estado de Goiás na década de 90. Esta expansão ocorreu com suporte financeiro estadual através de um programa chamado Formentar. Através deste programa, o Governo do Estado oferecia incentivos com base na arrecadação de ICMS, permitindo à empresa beneficiária pagar o montante recebido em cinco anos com juros subsidiados. A Arisco foi a primeira empresa em Goiás a receber suporte através do Formentar.

Além do Formentar, o Governo do Estado incentivava as indústrias permitindo a retenção entre 30 e 40% do ICMS. O montante retido deveria ser utilizado pelas indústrias de alimentos na aquisição de embalagens e outros materiais necessários ao processo produtivo. O valor retido funcionava com uma forma de empréstimo que o Governo Estadual concedia às empresas com prazo para quitação em 15 anos e juros mais baixos do que os juros de mercado. Especialistas estimam que os incentivos chegavam a representar entre 8 e 9% do valor do produto comercializado.

Com os recursos recebidos, a Arisco construiu a unidade de processamento industrial na cidade de Goiânia na qual está instalada até hoje. A Arisco até 1997 comprava e processava quase que a totalidade do tomate produzido no Estado de Goiás. Em virtude da demanda da Arisco e dos incentivos governamentais, a produção no Estado quase dobrou na década de 90. Aumentou de 187 mil toneladas de tomate em 1990 para 354 mil toneladas em 1997. Cada propriedade possui em média entre 15 e 25 ha e alcançam uma produtividade na produção de tomate entre 70 e 80 toneladas por ha.

Na segunda metade da década de 90, outras empresas começaram a migrar para o Estado de Goiás atraídas pela crescente produção de tomate e pelas facilidades oferecidas pelo Governo Estadual. Empresas como Cragnotti & Partners (controladora da Bombril e da Cirio), Coniexpress, Brasfrigo, Kero e outras começaram a expandir sua produção de derivados industriais de tomate no Estado.

Em 1999 com a instalação da CICA e a intenção da Parmalat em instalar uma unidade da Etti no Estado, ampliou-se ainda mais a expectativa dos produtores rurais e das indústrias associadas à cadeia do tomate (embalagens, fertilizantes, distribuição e outras). A CICA (Unilever) já era, na década de 90 uma das maiores consumidoras de tomate para processamento industrial no Brasil.

A unidade da CICA de Patos de Minas processava anualmente 250 mil toneladas de tomate. Sozinha, a CICA processava quase metade da produção de tomate do Estado de Minas Gerais que era de 541 mil toneladas (somando-se tomate industrial e tomate de mesa). A expectativa da CICA em Rio Verde era processar também 250 mil toneladas por ano de tomate.

Juntas, as concorrentes CICA (Unilever) e Arisco (RMB-Bestfoods) esmagariam a partir de 2001 mais de 500 mil toneladas de tomate por ano, o que significaria 30% a mais do que toda a produção do Estado de Goiás de 1999 (350 mil toneladas). Com a aquisição da Bestfoods

pela Unilever e a incorporação da Arisco na divisão Unilever Bestfoods no ano de 2000 as metas foram revistas.

Com a unificação da produção de tomate na unidade industrial da Arisco em Goiânia e a possível desativação da unidade de Rio Verde deverá haver uma redução na demanda por tomate industrial. A centralização e eliminação da concorrência faz que o preço pago ao produtor diminua também. O produtor de tomate possui menos alternativas para vender sua produção e fica mais exposto aos valores determinados pela Unilever. Os produtores que buscam negociar, recebem da Unilever ameaças de suspender a compra do tomate de Goiás e passar a importar polpa de tomate da Argentina, com preços mais baixos por tonelada do que os que a empresa pagaria aos produtores rurais locais.

Diversos produtores estão se desfazendo de equipamentos (máquinas para colheita e pivôs de irrigação) e deixando de plantar tomate para a Unilever. Alguns buscam contratos de integração com preços melhores em empresas concorrentes (como a Kero Industrial). Outros estão trocando a produção de tomate por outras culturas que possam ser vendidas diretamente no mercado e não tenham sua viabilidade econômica dependente exclusivamente de empresas processadoras como a Unilever. A diminuição da área plantada com tomate rasteiro e a redução no número de pivôs de irrigação para áreas de tomate significa também desemprego para os assalariados rurais, uma vez que as culturas que estão sendo plantadas no lugar dos tomateiros (milho doce e feijão principalmente) necessitam uso menos intensivo de mão de obra.

A Unilever (CICA) possuía uma estratégia de contrato de integração com produtores rurais diferente da RMB-Bestfoods (Arisco). Com a aquisição as estratégias foram unificadas e os grandes e médios produtores integrados da Arisco já no contrato de 2001 estão questionando a diminuição de seus ganhos, tanto pelas novas condições contratuais, quanto pelo fato de que devido às mudanças de estratégia comercial, unificação de processos logísticos e centralização administrativa a Unilever não forneceu transporte adequado e em quantidade necessária para os produtores. A chuva antecipada na safra de 2001 também contribuiu para diminuir a expectativa de ganho dos produtores uma vez que a qualidade do tomate decresceu pelo amadurecimento precoce, pela dificuldade de colheita e, em decorrência, muitas perdas do produto na lavoura. Os produtores rurais não tem como negociar com a Unilever itens do contrato de integração, nem mesmo o preço. O contrato oferecido aos produtores é como um pacote fechado. A principal diferença da Unilever para Bestfoods estava no fato de que a última assumia os custos de determinados riscos de produção. A Uniliver transfere para o produtor os riscos, contudo sem abrir mão do controle de todo o processo de produção, do plantio à entrega do produto na fábrica.

Nos contratos com a Unilever, o produtor rural recebe por produção, sendo que o contrato é fechado não havendo possibilidades de negociação. O valor médio pago ao produtor é R\$ 40,00 (US\$ 19,19) por tonelada. O preço varia de acordo com a produtividade alcançada. Caso o produto seja de boa qualidade, há um acréscimo no preço pago, normalmente 10% sobre o valor por tonelada. A indústria providencia todos os insumos e assistência técnica em todas as fases da produção. E no final da safra, a empresa desconta o preço dos insumos. O transporte é contratado pela empresa, mas o custo é debitado do produtor.

A maioria do agricultores integrados está utilizando máquinas para colheita que segundo os entrevistados tem um custo menor que a colheita manual. Alguns estão usando os dois sistemas (mecânica e manual).

O maior problema enfrentado é na recepção do produto, pois a empresa não tem estrutura para receber toda a produção ao mesmo tempo, isso ocasiona muitas perdas. O tomate colhido tem que ficar na própria lavoura ou na área de recepção da indústria, aumentando as perdas. O prejuízo é repassado para os produtores.

No ano de 2.000, os produtores de tomate estavam tentando se organizar para obter maiores possibilidades de ganhos com a Unilever. Segundo eles, há dois anos que têm prejuízos nessa atividade.

Para exemplificar o cálculo de lucro líquido de um produtor integrado da Arisco, pode-se tomar o seguinte caso: um produtor que tenha colhido 15 hectares e alcançou uma produtividade de 71 toneladas por hectares, utilizando colheita manual e mecânica. Por conseguir boa qualidade, isto é, mais de 80% dos tomates foram aproveitados, lhe foi pago um valor de bonificação de 10% sobre o valor total. Pela tabela contratual, o produtor receberia R\$42,16 (US\$19,98) por tonelada, mais 10% de bonificação e faria o total de R\$46,38 (US\$21,98) por tonelada. Os produtores calculam que 84,5% do que produzem são descontados com custos de produção. Assim, de acordo com a Tabela 5, segundo os produtores rurais a margem de lucro com qual trabalham é estreita. Qualquer alteração para baixo no valor recebido por tonelada (por exemplo chuvas em excesso que diminuam a produtividade ou a qualidade do produto) pode significar prejuízo para o produtor rural.

Tabela 5: Cálculo do Lucro Líquido dos Produtores Integrados de Tomate em 2001

Ganho bruto	R\$46,38 x 71t x 15 ha	R\$ 48.990,00	A
Custo produção	84,5%	R\$ 41.396,55	B
Lucro líquido		R\$ 7.593,45	(A-B)

Fonte: informações coletadas com produtores rurais, compilado pelo Observatório Social.

De acordo com as informações obtidas pelos produtores rurais, pode-se observar que quando o custo do trabalho assalariado é de R\$0,20 por caixa, para cada tonelada colhida o produtor paga 21% como custo do trabalho. Quando a Unilever diminui o preço ao produtor ou lhe impõe algum outro prejuízo (não enviando caminhões ou caixas na época certa ou deixando passar o momento certo de colher o tomate), ou ainda quando o produtor não consegue a produtividade desejada ele reduz sua margem de lucro. Vários produtores declararam ter prejuízos com a venda do tomate para a Unilever Bestfoods (Arisco) em 2001.

As mudanças no contrato de integração com produtores rurais, a baixa nos preços por tonelada e a dificuldade de negociação com a Unilever tem levado diversos produtores a desistirem de produzir tomate para a empresa. Todos os produtores entrevistados declararam que a relação comercial com a antiga Arisco tornou-se bem mais desvantajosa para eles após a Unilever assumir o comando da empresa.

4.2.3. ASSALARIADOS RURAIS NA CADEIA DO TOMATE ONDE NÃO HÁ ACORDO COLETIVO

A produção de tomate no Estado de Goiás está distribuída por diversos municípios, tais como Goianápolis, Nerópolis, Goiatuba, Guapó, Itapaci, Nazário, Piracanjuba, Pontalina, Rianápolis, Rio Verde, Sylvania, Vianópolis, Trindade, Santa Helena, entre outros. Alguns municípios possuem forte atuação sindical e outros não. Onde há atuação sindical, os trabalhadores possuem contrato de trabalho com garantias mínimas sobre segurança e direitos básicos como férias, FGTS e descanso semanal remunerado. Onde não há a presença sindical os trabalhadores rurais recebem menos e não têm garantidos os seus direitos legais.

Os assalariados do tomate da região de Rio Verde, não têm convenção coletiva nem contrato coletivo ou individual de trabalho. Todos são contratados pelo "gato", trabalham sem contrato de trabalho e sem recibo de pagamento.

O "gato" é a denominação para o contratador de mão-de-obra. Normalmente o "gato" contrata os trabalhadores em locais públicos principalmente nos terminais de ônibus urbano. Todos os trabalhadores se concentram nos terminais e o "gato" passa anunciando a disponibilidade de trabalho nas propriedades rurais da região.

O "gato" se responsabiliza pelo transporte, refeição, alojamento e pagamento dos trabalhadores rurais. Ele é o intermediário entre o proprietário da terra (o produtor rural) e o trabalhador assalariado temporário. Durante o trabalho, o "gato" age também como um "chefe" do grupo de trabalhadores (denominado "turma") que ele contratou. Ele recebe as instruções do produtor e repassa ordens à sua "turma", controlando o ritmo e quantidade de trabalho produzido.

É comum em uma mesma colheita em uma mesma propriedade haver dois ou mais "gatos" cada um controlando uma ou mais "turmas" de trabalhadores. Dependendo do acerto do proprietário com o "gato" e deste com sua "turma", é possível haver trabalhadores exercendo o mesmo trabalho, na mesma hora, na mesma propriedade recebendo remuneração diferenciada. O trabalho é pago diretamente pelo "gato".

O valor a ser pago pelo trabalho depende de uma série de fatores tais como, urgência na colheita devido às condições climáticas ou exigência da indústria, qualidade do produto a ser colhido, disponibilidade de trabalhadores para o serviço, tipo de colheita (tomate apanhado e colocado na caixa um a um ou "batido" diretamente na caixa).

Por exemplo, em uma mesma propriedade o produtor necessitava colher urgentemente sua produção de tomate devido à antecipação das chuvas que ameaçavam apodrecer ainda no chão. Neste caso, o produtor autoriza o "gato" a contratar o máximo de mão de obra possível para fazer o serviço mais rápido possível. O "gato" então combina um preço de R\$0,18 por caixa para cada trabalhador na cidade. Ao chegar na propriedade o "gato" informa que a colheita deve ser rápida e portanto os trabalhadores estão autorizados a "bater" o tomate dentro das caixas. Isto significa que cada trabalhador não precisará pegar os tomates no solo, selecionar os tomates estragados dos tomates aproveitáveis para depois colocar os aproveitáveis na caixa. "Batendo" diretamente na caixa, todos os tomates são aproveitados.

Com isso o processo de colheita fica mais rápido. Os trabalhadores conseguem colher 100 ou mais caixas por dia. Como os tomates não estão selecionados o produtor irá perder uma bonificação que a indústria paga aos produtores que conseguirem mandar produtos com alto índice de aproveitamento, de acordo com o contrato de integração assinado com a indústria (CICA ou Arisco). Assim, em alguns casos, o "gato" comunica aos trabalhadores que o valor a ser pago não será mais de R\$0,18 a caixa mas sim de R\$0,14 (ou menos).

Os trabalhadores que ameacem recorrer ao sindicato ou reclamarem do preço a ser pago, normalmente ouvem ameaças como "quem não está satisfeito, vá embora" ou "que trabalhar em outra lavoura, não pisa mais aqui". Este tipo de ameaça implica para os trabalhadores o receio de perder novas oportunidades de trabalho, além do que como o transporte fica por conta do empregador, os trabalhadores não têm como voltar para a cidade (a não ser que enfrentem horas de caminhada da propriedade até o terminal de mais ônibus próximo e principalmente se disponham a arcar com o custo do transporte de volta. Muitos trabalhadores não dispõem da quantia necessária para pagar um ônibus de volta para a cidade).

Tabela 6: Exemplo de Cálculo de Remuneração de Trabalhadores Rurais sem Contrato de Trabalho

	Atividade	Valores	Dólar* (dez. 2000)
A	Número de horas trabalhadas	10	
B	Caixas Apanhadas (exemplo)	80	
C	Valor por caixa	R\$0,15	US\$0,07
D	Valor por dia (C x B) em média**	R\$12,00	US\$5,65
E	Valor por hora (D/A) em média**	R\$1,20	US\$0,57
F	Valor mensal (6 dias x 4 semanas x D) em média**	R\$288,00	US\$135,72

Fonte: Observatório Social, dados compilados a partir de entrevistas com trabalhadores rurais.

*dólar médio de dezembro de 2000 = R\$2,11.

**o valor final irá depender do número exato de caixas apanhadas por cada trabalhador.

O número de trabalhadores por colheita em cada propriedade varia de acordo com a área plantada. Nas áreas visitadas pela equipe de pesquisa constatou-se um número máximo de 180 trabalhadores por propriedade. O valor pago por caixa colhida de 20kg é o mesmo independente do gênero ou da idade do trabalhador. Nas áreas pesquisadas, os trabalhadores recebiam em média na colheita, de setembro a outubro do ano 2000, o valor de R\$0,15 por caixa. Cada trabalhador consegue em média colher entre 70 e 90 caixas de 20Kg de tomate por dia, contando uma jornada de 10 a 12 horas de trabalho diária (de 7:00h às 18:00h dependendo da colheita, sem incluir o tempo de deslocamento de ida e retorno para casa, o que muitas vezes significa mais 3 a 4 horas), com meia hora de intervalo para o almoço - que é servido no próprio local da colheita. Os trabalhadores trabalham seis dias por semana na época da colheita. No valor incluso pelo pagamento não há referência a férias, 13º. salário, FGTS nem descanso semanal remunerado. Os assalariados também não tem como receber os benefícios do INSS pois não há o pagamento obrigatório por parte do empregador e nem são fornecidos os recibos necessários para o assalariado comprovar seu tempo de trabalho.

4.2.4. ASSALARIADOS RURAIS NA CADEIA DO TOMATE ONDE HÁ ACORDO COLETIVO

A Arisco compra os tomates industriais em diversos municípios do Estado de Goiás. Em alguns destes municípios repete-se o mesmo problema verificado na região de Rio Verde onde a falta de organização sindical e o desinteresse da indústria pelas condições de trabalho entre seus fornecedores faz com que os assalariados rurais tenham que trabalhar sem amparo de convenções ou acordos coletivos. Em alguns municípios, contudo existe organização sindical e os trabalhadores através do STR e da FETAEG conseguiram negociar com as Associações de Produtores Rurais acordos coletivos que asseguram no mínimo de direitos dos trabalhadores já reconhecidos em lei.

A jornada de trabalho é a mesma das demais regiões. Iniciam juntos pela manhã (7:00h) e terminam à tarde por volta das 17 horas. Como os trabalhadores ganham por produção, eles mesmos administram os seus intervalos. A maioria para em torno de 30 minutos para o almoço. Alguns trabalham no final de semana. Os carregadores ficam, normalmente até mais tarde (às vezes até as 22 horas) uma vez que eles têm que terminar o trabalho de carregar os caminhões no dia.

Todos são contratados através de "gatos". As condições de trabalho são as mesmas em todas as regiões. Contudo, nos municípios onde há atuação sindical algumas garantias foram estabelecidas em Convenção Coletiva de tal maneira que condições de segurança e respeito à legislação trabalhista ficaram explícitas nos contratos de trabalho, conforme pode-se observar no Quadro 3.

Quadro 3: Convenção Coletiva de Trabalho STR - FETAEG - Sindicato Rural Patronal

Itens da Convenção
Carteira de Trabalho assinada para trabalhadores com prazo indeterminado e com contratos por safra por mais de 30 dias;
Trabalhadores com menos de 30 dias devem ter um contrato assinado de trabalho que pode ser individual ou coletivo de safra, na presença do sindicato;
Piso salarial R\$ 288,00 por mês ou R\$9,60 por dia de trabalho para trabalhadores em regime fixo
Trabalho por produção deverá ser definido previamente, com os seguintes valores mínimos <ul style="list-style-type: none"> ▪ Feijão: R\$0,0027 por metro linear ▪ Tomate: R\$ 0,15 por caixa de 20kg ▪ Milho doce: R\$ 6,80 tonelada
Todos os trabalhadores devem receber recibo de pagamento
Os trabalhadores fixos ou temporários têm direito a receber os valores referentes a Férias, 1/3 de abono de

férias, 13º salário e FGTS
Trabalhadores temporários têm o direito de receber o valor referente ao descanso semanal remunerado
O Trabalhador receberá o salário integral quando estiver à disposição do empregador e deixar de trabalhar por motivos climáticos, falta de caixas, ou outro motivo alheio a sua vontade
Jornada semanal de no máximo 8 horas por dia e 44 horas semanais
Trabalho aos domingos só é permitido em casos excepcionais e o pagamento deverá ser feito em dobro
Todas as rescisões contratuais devem ser feitas no STR
Os empregadores não utilizarão "gatos" na contratação de trabalhadores rurais. A contratação deve ser feita pelo empregador ou funcionário com carta de preposto.
Equipamentos de Proteção individual, Transporte seguro, alimentação adequada, água potável, sanitários fixos e adequados e atendimento médico no local de trabalho ocorrerá por conta do empregador
Vedada a punição aos trabalhadores que reclamarem direitos trabalhistas
Representantes sindicais podem estar presentes nos locais de trabalho, desde que haja comunicação prévia ao produtor rural

Fonte: Delegacia Regional do Trabalho de Goiânia - Goiás, Compilado pelo Observatório Social

Nem todos os itens da convenção são respeitados. A jornada de trabalho ultrapassa o máximo de 8 horas por dia. Os "gatos" continuam sendo utilizados para a contratação de pessoal. Os equipamentos de proteção individual são insuficientes e quando entregues seu uso não é instruído e nem discutido com os trabalhadores. Contudo, os trabalhadores junto com o STR têm conseguido garantir os direitos mínimos referentes à remuneração do trabalho (piso, descanso semanal, férias, 13º. salário) e a exigência do recibo de pagamento. Quando o produtor ou "gato" se recusam a pagar o mínimo devido ou refazer a combinação de preço, os trabalhadores acionam o sindicato que por sua vez intercede para fazer valer a Convenção. Todos os assalariados temporários nestas regiões tem contrato de trabalho assinado (coletivo ou individual).

Ocorre por vezes uma manipulação do "gato" em relação ao produtor. Como o "gato" ainda é o intermediador do contrato de trabalho, por vezes ele contrata trabalhadores em outros municípios que desconhecem o contrato daquela região e também não tem contato com o sindicato do município em que irá colher o tomate. O produtor paga ao "gato" R\$0,20 por caixa, conforme manda a convenção. O "gato" por sua vez, paga R\$0,15 por caixa para cada trabalhador, que é o valor que o trabalhador espera receber pois é o valor básico acertado na convenção. Não lhe é informado que sobre este valor ele terá ainda direito a receber os demais benefícios que somam R\$0,05 por caixa, conforme Tabela 7. Além disso, empregador teria ainda que recolher os valores referentes ao FGTS, INSS e contribuição sindical. O assalariado recebe o valor básico (R\$0,15) e o "gato" fica com indevidamente com diferença de (R\$0,05) por caixa.

Nas regiões visitadas pela pesquisa, os sindicatos tinham uma fiscalização constante. Diretores do STR percorriam as áreas de colheita periodicamente para verificar o cumprimento do acordo. Quando os trabalhadores informavam qualquer irregularidade os dirigentes do STR procuravam imediatamente o proprietário para que o contrato prevalecesse. A negociação do STR nunca é realizada com o "gato". Não importa o acordo feito com o "gato", conforme verifica-se na Convenção, o proprietário é o responsável pelo cumprimento das cláusulas acordadas.

Tabela 7 Exemplo de Cálculo de Remuneração de Trabalhadores Rurais com Contrato de Trabalho Fiscalizado pelo Sindicato de Trabalhadores Rurais

	Atividade	Valores	Dólar* (dez. 2000)
A	Número de horas trabalhadas	10	
B	Caixas Apanhadas (exemplo)	80	
	Valor Básico por caixa de 20Kg	R\$0,15	US\$0,07
a	Férias (doze avos)	R\$0,0125	
b	1/3 de férias adicional	R\$0,0042	
c	13º salário	R\$0,0125	
d	Repouso semanal remunerado	R\$0,0250	

C	Total Líquido (a + b + c + d)	R\$0,20	US\$0,09
f	FGTS	R\$0,0207	
g	INSS	R\$0,0156	
h	Contribuição Sindical	R\$0,0250	
	Total Bruto (soma C + f + g + h)	R\$0,25	
D	Valor Líquido por dia (C x B) em média**	R\$16,00	US\$7,58
E	Valor Líquido por hora (D/A) em média**	R\$1,60	US\$0,76
F	Valor Líquido mensal (6 dias x 4 semanas x D) em média**	R\$384,00	US\$181,99

Fonte: Observatório Social, dados compilados a partir de entrevistas com trabalhadores rurais

*dólar médio de dezembro de 2000 = R\$2,11

**o valor final irá depender do número exato de caixas apanhadas por cada trabalhador

Assim, nas áreas onde há presença sindical e houve negociação coletiva os assalariados rurais conseguem no mínimo ter garantido itens básicos como recibo de pagamento, descanso semanal remunerado, férias, 13^o. salário. Não há garantias sobre o recolhimento de FGTS e INSS por parte dos proprietários, mas os sindicatos têm buscado junto à DRT mecanismos de fiscalização do cumprimento destes itens da Convenção.

Comparando-se a Tabela 5 com a Tabela 6, deve-se ter claro que o valor básico da remuneração permanece a mesma (R\$0,15 por caixa o que equivaleria a R\$288,00 mensais). O ganho a mais dos assalariados que trabalham de acordo com a Convenção Coletiva significa tão somente a remuneração de direitos trabalhistas previstos na legislação. No primeiro caso, estes direitos são sonogados ao trabalhador.

Deve-se ter em conta ainda que para um assalariado rural atingir o valor calculado de R\$288,00 (US\$135,72) sem os direitos (ou R\$384,00 (US\$181,99) incluindo os direitos), a jornada de trabalho deve ser de 60 horas semanais, sendo que a Convenção estabelece, 44 horas semanais. Os acordos coletivos entre trabalhadores e produtores são ignorados pela Arisco e pela CICA, que estabelece os acordos de compra da produção individualmente com cada produtor. Este cálculo supõem ainda um ritmo de trabalho extenuante. Para carregar 80 caixas de 20kg em um dia de trabalho, cada assalariado deveria carregar uma caixa a cada 7 minutos durante 10 horas de trabalho contínuo (com 30 minutos de intervalo para refeição).

4.3 TRABALHO FORÇADO

Duas convenções da OIT tratam da questão do Trabalho Forçado de n° 29 e 105. De acordo com os parâmetros fundamentados nas convenções da OIT, a pesquisa não identificou indícios de trabalho forçado na empresa Arisco, na CICA e nem na área rural de produção de tomate da região.

4.4 TRABALHO INFANTIL

A Convenção da OIT de n° 138, sobre a Idade Mínima para a Admissão de Emprego, ratificada pelo Brasil no ano 2000, estabelece que o país deve comprometer-se a "*seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem*". No final de 1998, quando o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional no 20, a idade mínima para o trabalho foi fixada em 16 anos. A legislação brasileira proíbe aos jovens com menos de 18 anos o trabalho considerado perigoso, penoso ou insalubre, e o trabalho realizado dentro de

programas educativos e de formação profissional exige que as atividades estejam submetidas a critérios pedagógicos e haja supervisão das autoridades competentes.

O Estado de Goiás, de acordo com Diagnóstico do Ministério do Trabalho, tem diversos setores econômicos que empregam mão-de-obra infantil com regularidade, infringindo as especificações da OIT e a Constituição brasileira. Na área de produção de agrícola onde se localizam os fornecedores da Arisco e da CICA, as principais atividades que empregam mão-de-obra infantil são as lavouras de alho, tomate, milho e feijão que estão localizadas nos seguintes municípios: Goianápolis, Nerópolis, Cristalina, Anápolis, Goiatuba, Guapó, Itapaci, Nazário, Piracanjuba, Pontalina, Rianápolis, Rio Verde, Sylvania, Vianópolis, Trindade, Leopoldo Bulhões, Jataí, Bela Vista, Palmeiras de Goiás, Santa Helena, Bom Jesus, Itumbiara, Inhumas, Nova Glória, Luziânia, Cristalina, Formosa, Planaltina de Goiás, Padre Bernardo, Santo Antônio do Descoberto.

A pesquisa não identificou nenhuma incidência de trabalho infantil no processo de trabalho dentro da unidade industrial da Arisco em Goiânia. A pesquisa na CICA não foi realizada por falta de informações da empresa e dificuldade de acesso ao local.

O problema do trabalho infantil na região concentra-se na área rural. As crianças trabalham nas mesmas condições precárias que os adultos em todas as fases do trabalho agrícola: preparação do solo, plantio, colheita, embalagem em caixotes. As crianças, assim como os adultos estão expostas a um ritmo de trabalho penoso (jornada de trabalho de 10 horas em um ritmo acelerado para que sejam carregadas mais caixas quanto possível, debaixo de sol e sem proteção adequada), falta de salubridade (banheiros e água potável), manuseando agrotóxicos diretamente ou indiretamente através do contato direto (sem luvas e as usualmente sem botas) com o produto (principalmente o tomate) e com o solo. Tanto quanto os adultos, as crianças ficam expostas aos insetos, animais peçonhentos e estão sujeitas a riscos ergonômicos pelo peso das caixas carregadas e pelo esforço repetitivo que o trabalho exige.

Nos municípios onde existe Convenção Coletiva de Trabalho, com cláusulas que impedem o trabalho de menores de 16 anos, devido a uma presença mais constante dos STR, o trabalho infantil tem diminuído significativamente nos últimos anos. Também devido à fiscalização da DRT e às campanhas oficiais de combate ao trabalho infantil observou-se que existe preocupação por parte de alguns produtores em não empregar trabalhadores menores de 16 anos. Nestes casos, quando o produtor identifica a existência de menores trabalhando ele providencia seu afastamento do trabalho e o retorno para a sua cidade. Parte dos produtores contudo, não tomam nenhuma providência ou deixam para a responsabilidade do "gato" manter ou afastar o menor.

Uma campanha sistemática da DRT e do Ministério do Trabalho em 1998 e 1999 conseguiu diminuir a incidência de trabalho infantil na Região. Como um dos resultados dessa campanha, a Arisco, que é a maior compradora de tomate no Estado e portanto o ponto principal na cadeia de produção de derivados de tomate, assinou um acordo com a DRT para auxiliar no combate à erradicação do trabalho infantil. A empresa firmou no acordo com a DRT que não compraria tomate ou outros produtos agrícolas de fornecedores que utilizassem mão-de-obra infantil. Contudo, atualmente não existe no contrato entre a Unilever Bestfoods com produtores rurais nenhum item especificando que a empresa deixará de comprar os produtos caso seja utilizado mão-de-obra infantil. A empresa também não adota nenhuma medida de fiscalização sobre a utilização de trabalho infantil nas lavouras e muito menos adota qualquer política ativa de beneficiar/ou promover os produtores que não utilizam trabalho infantil no processo produtivo.

A empresa possui diversas medidas dispostas no contrato que lhe facultam a fiscalização da produção através de seus técnicos. No contrato também existem cláusulas que multam ou rompem o contrato com o produtor caso as especificações técnicas do produto, dos insumos e dos índices de produtividade não estejam de acordo com o previsto. Os produtores, por força de contrato, devem permitir que a empresa - através de seus técnicos - fiscalize a produção em

todas as suas etapas. Mas esta fiscalização restringe-se ao produto. Nenhuma medida similar é adotada em relação ao trabalho infantil ou mesmo às condições de trabalho dos assalariados rurais.

Os Contratos Coletivos de Trabalho assinado entre os STR, FETAEG e Associações de Produtores Rurais prevêem a não utilização de trabalho infantil. Por força do contrato e da fiscalização sindical e da DRT nessas áreas tem diminuído o número de crianças trabalhando nas lavouras. Segundo dirigentes sindicais era comum encontrar entre 30 e 40 crianças trabalhando em cada lavoura a dois anos atrás. Nos municípios onde há atuação dos STR, praticamente não há presença de menores nas lavouras. A equipe de pesquisa contabilizou dois menores em duas propriedades diferentes em áreas de atuação dos STR.

Apesar da diminuição do trabalho infantil verificada nas áreas de atuação dos STR e da DRT, a situação de risco para incidência do trabalho infantil ainda persiste. O trabalho infantil ainda não foi erradicado da região, nem mesmo nos municípios onde o trabalho é regulado pelo Contrato Coletivo e fiscalizado pelos STR.

Quase todos os assalariados rurais confirmaram que os menores quando são levados ao trabalho não têm contrato, acompanham a família. A situação de risco para o trabalho infantil persiste por que dois fatores que contribuem decisivamente para que as famílias desejem levar seus filhos para o trabalho na lavoura ainda estão presentes na região: necessidade de renda e ocupação do tempo dos menores. Apesar da periculosidade do trabalho, os pais preferem levar consigo os filhos para auxiliar na renda familiar que é insuficiente e para não deixar os filhos sem cuidados na cidade e com tempo ocioso. Há um receio grande dos pais com a possibilidade de envolvimento dos filhos com drogas ou prostituição caso fiquem dias inteiros desacompanhados e sem outras atividades a serem desenvolvidas. A escola preenche as atividades de parte do dia. Como os pais saem de casa por volta de 5 horas da manhã e retornam 19 horas extenuados, as crianças ficariam o dia inteiro sem cuidados.

A combinação entre necessidade de ampliar a renda e manter os filhos ocupados é determinante na decisão das famílias em levar os filhos para o trabalho na lavoura. Alguns entrevistados declararam que já presenciaram atos de violência contra os menores (pelos próprios pais) e que nenhum responsável tomou qualquer providência. Alguns "gatos" entrevistados afirmaram que recebem pressão das famílias para levar os filhos para lavoura. Alguns cedem por entender que esta é uma responsabilidade dos pais. Outros se negam para evitar problemas com o STR e com o produtor rural.

A fiscalização tem conseguido diminuir o número de menores trabalhando em alguns municípios. A Arisco (Unilever Bestfoods), embora tenha firmado um compromisso com a DRT, não tomou nenhuma medida operacional para auxiliar na erradicação do trabalho infantil. A erradicação do trabalho infantil na região dependerá não apenas de fiscalização da DRT e do STR. Serão necessários programas de geração de renda complementar para as famílias e alternativas pedagógicas, lúdicas ou profissionalizantes para manter as crianças em atividade e sob cuidados profissionais enquanto os pais estão no trabalho.

4.5 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA

Duas convenções da OIT tratam da igualdade e não-discriminação no trabalho, 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"*, determinando que os países membros promovam ou garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade.

A Convenção nº 111 define a discriminação em relação ao emprego e trabalho como sendo "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".

O levantamento de dados com trabalhadores para verificar os indicadores de discriminação de gênero e raça foi realizado na unidade industrial da Arisco e nos municípios que fornecem tomate para a Arisco e para a CICA. Dados secundários sobre cargos e salários foram levantados para a unidade industrial da Arisco e da CICA.

4.5.1. ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA - GO

Um dos indicadores que mostra de forma mais evidente a discriminação racial e de gênero na estrutura de recursos humanos da Arisco, de acordo com a opinião dos trabalhadores, está expresso na composição dos cargos de chefia da empresa e na permanência no emprego, conforme as Tabelas 7 e 8¹.

Tabela 7: Chefes Diretos por Raça na ARISCO – GO (2000)

homem branco	61,7%
homem negro	26,4%
mulher branca	2,9%
mulher negra	1,5%

Fonte: Observatório Social

Obs. Todas as informações em que constavam "morenos" ou "escuros", considerou-se negros. (7,5% não responderam)

Tabela 8: Maior Permanência no Emprego por Raça na ARISCO – GO (2000)

homem indep. Cor	42,6%
mulher indep. Cor	14,7%
homem branco	5,8%
mulher branca	5,8%
homem negro	2,9%
mulher negra	0%

Fonte: Observatório Social (28,2% não responderam)

Apesar da constatação de que negros e negras permanecem menos tempo no emprego e ocupam um número bem menor de cargos de chefia, a pesquisa não obteve informações detalhadas que permitissem aprofundar o processo de discriminação pela cor, devido à dificuldade de acesso aos trabalhadores no local de trabalho pelas restrições impostas pela empresa.

De acordo com os dados apresentados, observa-se que o total dos homens (brancos e negros somados) seria de 8,7%, comparado ao total das mulheres de 5,8%. Se verificarmos o total por cor, o total de negros (homens e mulheres) somariam apenas 2,9%, comparados aos brancos, com 11,6%. Do total de chefes 88,1% são homens (brancos e negros) e apenas 4,4% são mulheres (brancas e negras). Também a permanência no emprego, Tabela 8, indica que os homens, independente da cor, tendem a permanecer mais no trabalho do que as mulheres.

Para os trabalhadores, o nível de escolaridade (Tabela 9) é o fator que determina a possibilidade de participação em cursos e capacitação. Contudo, também de acordo com a opinião dos trabalhadores, sexo e raça são preponderantes para se adquirir cargos de chefia dentro da Arisco (Tabela 10). Por estes dados, os trabalhadores não se sentem discriminados

¹ Os dados das tabelas 7 e 8 foram obtidos por autoresposta dos entrevistados às questões formuladas pelos pesquisadores. A pergunta realizada aos trabalhadores pedia que classificassem espontaneamente a cor. Diversos resultados apareceram nas respostas tais como "escuro, moreno, claro, branco". Para efeito de tabulação, todas as respostas em que apareceram "branco" ou "claro" foram considerados no cálculo da tabela como branco. Todas as respostas em que apareceram "negros, morenos ou escuros" foram considerados negros.

(por gênero ou cor) em relação às oportunidades para capacitação dentro de cada setor de atividade. Os trabalhadores identificam discriminação na escolha de quem será ou não promovido. Neste caso, escolaridade e o tempo de capacitação e treinamento não são determinantes na opinião da maior parte dos trabalhadores.

<p>Tabela 9: Fatores que interferem para participação em atividades de treinamento na ARISCO – GO (2000)</p> <table border="1"> <tr> <td>nível de escolaridade</td> <td>55,8</td> </tr> <tr> <td>raça</td> <td>5,8%</td> </tr> <tr> <td>sexo</td> <td>5,8%</td> </tr> </table> <p>Fonte: Observatório Social 32% não souberam ou não responderam</p>	nível de escolaridade	55,8	raça	5,8%	sexo	5,8%	<p>Tabela 10: Trabalhadores que acreditam que sexo ou raça interfere na decisão de receber promoção na ARISCO – GO (2000)</p> <table border="1"> <tr> <td>sim</td> <td>51,4%</td> </tr> <tr> <td>não</td> <td>38,2%</td> </tr> <tr> <td>sem resposta</td> <td>10,4%</td> </tr> </table> <p>Fonte: Observatório Social</p>	sim	51,4%	não	38,2%	sem resposta	10,4%	<p>Tabela 11: trabalhadores que presenciaram formas de assédio sexual na ARISCO – GO (2000)</p> <table border="1"> <tr> <td>sim</td> <td>16,1%</td> </tr> <tr> <td>não</td> <td>78,0%</td> </tr> <tr> <td>sem resposta</td> <td>5,9%</td> </tr> </table> <p>Fonte: Observatório Social</p>	sim	16,1%	não	78,0%	sem resposta	5,9%
nível de escolaridade	55,8																			
raça	5,8%																			
sexo	5,8%																			
sim	51,4%																			
não	38,2%																			
sem resposta	10,4%																			
sim	16,1%																			
não	78,0%																			
sem resposta	5,9%																			

A opinião dos trabalhadores indica que a empresa investe em capacitação dentro de cada função, dependendo da escolaridade do trabalhador ou da trabalhadora. Mas, entre todos que tiveram nível escolar adequado, treinamento e capacitação, a empresa promove mais homens brancos. Alguns trabalhadores entrevistados, conforme a Tabela 11, afirmaram ter presenciado situações de assédio sexual. A pesquisa não obteve informações detalhadas sobre os casos ou as denúncias relativas aos casos de assédio. Contudo, de acordo com a opinião dos trabalhadores, não há na empresa nenhuma estrutura, orientação, programa ou setor específico que ofereça às trabalhadoras uma forma segura para denunciar casos de assédio sexual.

A percepção dos trabalhadores sobre a distorção de oportunidades entre homens e mulheres pode ser aprofundada com a análise da estrutura de cargos e salários da Unilever Bestfoods (Arisco), através dos dados coletados sobre as fichas de contribuição sindical para a Arisco.

Observa-se que a estrutura de cargos e salários da Arisco é discriminatória em relação ao gênero. Para uma análise da estrutura salarial da empresa, pode-se tomar as seguintes faixas:

- I) trabalhadores e trabalhadoras que ganham mensalmente até R\$500,00 (US\$236,97);
- II) trabalhadores e trabalhadoras que ganham mais de R\$500 e até R\$1.500,00 (US\$710,9);
- III) trabalhadores e trabalhadoras que ganham mais de R\$1.500,00.

Tabela 12: ARISCO - Total de Homens por Função com salário menor que R\$500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
masculino	2	MECANICO APRENDIZ	-
masculino	1.334	AUXILIAR PRODUÇÃO	R\$ 184,00
masculino	242	BRAÇAL	R\$ 210,00
masculino	55	OPERADOR DE MAQUINA LA AÇO C	R\$ 236,00
masculino	39	BORRACHEIRO	R\$ 276,00
masculino	2	PROMOTOR DE VENDAS I	R\$ 300,00
masculino	292	OPERADOR TRANSPALETEIRA	R\$ 311,00
masculino	1	AUXILIAR ESCRITORIO	R\$ 340,00
masculino	171	APONTADOR PRODUÇÃO	R\$ 354,00
masculino	1	OPERADOR MAQUINA B	R\$ 354,00
masculino	13	AGENTE SEGURANÇA B	R\$ 385,00
masculino	1	PROMOTOR VENDAS	R\$ 389,00

masculino	349	OPERADOR DE MAQUINA A	R\$ 405,00
masculino	1	ENCARREGADO EMBALAGEM	R\$ 407,00
masculino	1	PONTISTA A	R\$ 408,00
masculino	30	PROMOTOR DE VENDAS	R\$ 431,00
masculino	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO B	R\$ 448,00
masculino	152	OPERADOR MAQUINA	R\$ 449,00
Total	2.687		

Fonte: Observatório Social

Tabela 13: ARISCO - Total de Mulheres por Função com salário menor que R\$500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
feminino	2	AUXILIAR DE PRODUÇÃO	-
feminino	5	SUB ENCARREGADO ROTULAGEM	R\$ 180,00
feminino	949	AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 184,00
feminino	1	AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 184,00
feminino	24	AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS	R\$ 210,00
feminino	25	OPERADOR DE MAQUINA C	R\$ 236,00
feminino	1	DEMONSTRADOR	R\$ 257,00
feminino	25	OPERADOR FORMAÇÃO DE CONJUNTOS	R\$ 276,00
feminino	120	OPERADOR DE MAQUINA C	R\$ 311,00
feminino	1	AUXILIAR LIMPEZA	R\$ 320,00
feminino	2	DEGUSTADOR	R\$ 340,00
feminino	88	OPERADOR DE MAQUINA B	R\$ 354,00
feminino	5	AGENTE SEGURANÇA B	R\$ 385,00
feminino	81	INSPETOR DE QUALIDADE B	R\$ 405,00
feminino	3	PROMOTOR VENDAS	R\$ 431,00
feminino	32	INSPETOR DE QUALIDADE A	R\$ 449,00
Total	1.364		

Fonte: Observatório Social

(-) dado não disponível

No primeiro grupo (I), estão concentradas as atividades de operação de máquinas, limpeza, segurança e serviços gerais. Nesta faixa, verifica-se que existiam 18 funções para homens e 16 para mulheres na Arisco (Tabelas 12 e 13). As mesmas atividades têm o mesmo salário para homens e mulheres. Contudo, a média salarial para trabalhadoras (ponderada pelo número de trabalhadoras por função) é de R\$229,96 (US\$108,99). O que é equivalente a 88% da remuneração média (ponderada) dos homens, R\$ 261,20 (US\$ 123,79). Neste grupo, o número de trabalhadoras corresponde a apenas 34% do total de contratados pela ARISCO.

No segundo grupo (II), estão as atividades de escritório, encarregados de produção e de operação, técnicos especializados e assistentes administrativos (Tabelas 14 e 15). O número de funções ocupadas por mulheres se reduz em relação ao primeiro grupo. As mulheres passam a ter metade das funções disponíveis para os homens. São 14 funções para trabalhadoras e 28 para trabalhadores. Mas a média salarial ponderada é ligeiramente maior para as trabalhadoras R\$ 790,28 (US\$ 374,54) - e para os trabalhadores é de R\$ 769,45 (US\$ 364,67), 3% a menos do que a média das trabalhadoras. A média neste grupo, as mulheres representam 28% do quadro de funcionários.

Tabela 14: ARISCO - Total de Homens por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
masculino	141	CONFERENTE A	R\$ 517,00
masculino	1	MECANICO MANUTENÇÃO C'	R\$ 533,00
masculino	2	ELETRICISTA MANUTENÇÃO B	R\$ 553,00

masculino	61 MECANICO MANUTENÇÃO C	R\$ 576,00
masculino	1 ENCARREGADO PRODUÇÃO A	R\$ 618,00
masculino	40 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO B	R\$ 672,00
masculino	1 ASSISTENTE IMPORTAÇÃO EXPORTAÇÃO	R\$ 708,00
masculino	23 ENCARREGADO PRODUÇÃO B	R\$ 714,00
masculino	51 MECANICO MANUTENÇÃO B	R\$ 814,00
masculino	6 ENCARREGADO ETAE	R\$ 826,00
masculino	1 AUXILIAR ESCRITORIO	R\$ 845,00
masculino	1 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO A	R\$ 858,00
masculino	1 ENCARREGADO PRODUÇÃO A	R\$ 918,00
masculino	104 MECANICO MANUTENÇÃO A	R\$ 918,00
masculino	1 SUPERVISOR DE VENDAS	R\$ 1.004,00
masculino	4 ELETROMECANICO B	R\$ 1.007,00
masculino	40 ENCARREGADO ALMOXARIFADO INSUMOS	R\$ 1.049,00
masculino	1 AUXILIAR CONTAS A PAGAR	R\$ 1.058,00
masculino	1 AUXILIAR TESOUREARIA	R\$ 1.091,00
masculino	29 ELETROMECAÂNICO A	R\$ 1.178,00
masculino	1 ASSISTENTE CONTAS PAGAR	R\$ 1.228,00
masculino	1 ENCARREGADO	R\$ 1.306,00
masculino	1 ENCARREGADO SETOR	R\$ 1.349,00
masculino	9 ANALISTA RECURSOS HUMANOS JR	R\$ 1.378,00
masculino	2 ASSISTENTE DE VENDAS	R\$ 1.381,00
masculino	1 VENDEDOR PL	R\$ 1.400,00
masculino	1 ASSISTENTE VENDAS	R\$ 1.407,00
masculino	1 ASSISTENTE CREDITO COBRANÇA	R\$ 1.478,00

Fonte: Observatório Social

(-) dado não disponível

Tabela 15: ARISCO - Total de Mulheres por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
feminino	22	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A	R\$ 517,00
feminino	4	AUXILIAR DE VENDAS	R\$ 553,00
feminino	12	OPERADOR ATENDIMENTO SAC	R\$ 576,00
feminino	20	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO B	R\$ 672,00
feminino	4	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	R\$ 714,00
feminino	8	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO A	R\$ 814,00
feminino	1	ASSISTENTE CONTABILIDADE	R\$ 826,00
feminino	15	APOIO TECNICO SR	R\$ 918,00
feminino	1	SECRETARIA	R\$ 989,00
feminino	10	ENCARREGADO SETOR	R\$ 1.049,00
feminino	1	AUXILIAR TESOUREARIA	R\$ 1.091,00
feminino	5	MECANICO MANUTENÇÃO ESP	R\$ 1.178,00
feminino	2	ASSISTENTE SOCIAL	R\$ 1.250,00
feminino	6	SUPERVISOR GARANTIA DE QUALIDADE	R\$ 1.378,00
feminino	1	ASSISTENTE CONTAS A PAGAR	R\$ 1.381,00

Fonte: Observatório Social

(-) dado não disponível

Tabela 16: ARISCO - Total de Homens por Função com salário acima e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
masculino	24	TECNICO MANUTENÇÃO	R\$ 1.582,00
masculino	1	ASSISTENTE CREDITO COBRANÇA	R\$ 1.609,00
masculino	1	COMPRADOR PL	R\$ 1.627,00
masculino	1	ANALISTA CREDITO	R\$ 1.628,00
masculino	4	EXTENSIONISTA JR	R\$ 1.728,00

masculino	1 ASSISTENTE AUDITORIA	R\$ 1.754,00
masculino	40 MEDICO DO TRABALHO	R\$ 1.883,00
masculino	1 ENCARREGADO TESOURARIA	R\$ 2.048,00
masculino	1 VENDEDOR SR	R\$ 2.060,00
masculino	10 PROJETISTA SR	R\$ 2.147,00
masculino	1 PROJETISTA SR	R\$ 2.174,00
masculino	1 CHEFE PRODUÇÃO	R\$ 2.203,00
masculino	5 EXTENSIONISTA PL	R\$ 2.233,00
masculino	4 SUPERVISOR DE PROJETOS	R\$ 2.367,00
masculino	2 GERENTE VENDAS	R\$ 2.500,00
masculino	3 ANALISTA SISTEMA PL	R\$ 2.722,00
masculino	4 AUDITOR SR	R\$ 2.753,00
masculino	28 ANALISTA DE SISTEMA SR	R\$ 2.893,00
masculino	1 GERENTE IMPORTAÇÃO EXPORTAÇÃO	R\$ 2.900,00
masculino	1 SUPERVISOR AUDITORIA	R\$ 2.909,00
masculino	1 GERENTE VENDAS	R\$ 3.000,00
masculino	1 ENCARREGADO CONTAS PAGAR	R\$ 3.138,00
masculino	1 GERENTE ADMINISTRATIVO VENDAS	R\$ 3.273,00
masculino	15 ANALISTA CONTAB. SR	R\$ 3.331,00
masculino	1 GERENTE FINANCEIRO	R\$ 4.094,00
masculino	1 GERENTE REGIONAL VENDAS	R\$ 5.000,00
masculino	1 GERENTE INDUSTRIAL	R\$ 5.406,00
masculino	1 DIRETOR INDUSTRIAL	R\$ 9.834,00

Fonte: Observatório Social

No grupo (III) estão as funções de gerência, supervisão e assessoria especializada. Nesta faixa, reduz-se ainda mais o número de cargos preenchidos por mulheres (Tabelas 16 e 17). São 10 cargos ocupados por mulheres e 27 por homens. A média salarial ponderada neste grupo é ligeiramente maior para os homens - R\$ 2.385,47 (US\$ 1.130,56) - e para as mulheres média ponderada é de R\$ 2.309,25 (US\$ 1.094,43). Os homens recebem em média 3% a mais do que as mulheres nesta faixa. Porém, nesta faixa a Arisco emprega 91% de homens. Nos três grupos, verificou-se que a remuneração do cargo é a mesma independente do gênero de que o está ocupando.

Tabela 17: ARISCO - Total de Mulheres por Função com salário acima de R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
feminino	1	ASSISTENTE GERENTE INDUSTRIAL	R\$ 1.530,00
feminino	1	ANALISTA CUSTOS PL	R\$ 1.531,00
feminino	2	SUPERVISOR PRODUÇÃO ESPONJA B	R\$ 1.582,00
feminino	1	ASSISTENTE CADASTRO	R\$ 1.759,00
feminino	2	SUPERVISOR ATENDIMENTO CONSUMIDOR	R\$ 1.883,00
feminino	1	ANALISTA SISTEMAS JR	R\$ 2.147,00
feminino	2	ENGENHEIRO DE ALIMENTOS	R\$ 2.367,00
feminino	4	ANALISTAS DE SISTEMA SR	R\$ 2.893,00
feminino	1	GERENTE FINANCEIRO	R\$ 3.331,00
feminino	1	GERENTE IMPORTAÇÃO EXPORTAÇÃO	R\$ 3.414,00

Fonte: Observatório Social

O espaço para o trabalho de mulheres na Arisco é bastante limitado. De acordo com os dados analisados, do total de trabalhadores a empresa emprega apenas 30% de trabalho feminino. Além do número reduzido de vagas para mulheres, a estrutura de cargos é desfavorável às trabalhadoras na Arisco. Homens e mulheres ocupando a mesma função recebem o mesmo salário. Contudo, o número diferente de funções disponíveis para trabalhadores e trabalhadoras e a distribuição da ocupação dos cargos cria distorções nas quais as trabalhadoras acabam recebendo menos do que os homens e possuem menos possibilidades de promoção. Esta distorção pode ser percebida de forma mais clara quando se verifica que entre os homens, 71% dos contratados estão no grupo (I), 18% no grupo (II) e 4% no grupo (III). Entre as mulheres, por outro lado, 91% estão no grupo (I), 8% no grupo (II) e somente 1% no grupo (I).

Na faixa (I), há uma maior disponibilidade de cargos para mulheres, contudo a média salarial é mais baixa e as mulheres ocupam 34% das vagas. Nas faixas (II) e (III) as médias salariais entre homens e mulheres são equivalentes, mas os homens têm mais do que o dobro de funções para serem preenchidas e ocupam mais de 80% das vagas. Onde as mulheres podem ocupar mais vagas - nas funções operacionais e de limpeza, o salário médio é menor. Onde o salário médio se equipara - escritório, técnicos especializados, supervisão e gerência, as mulheres ocupam menos de 20% das vagas.

De acordo com as informações obtidas pelas entrevistas com trabalhadores e nas oficinas sindicais, na Arisco, não há nenhum programa, atividade ou iniciativa para evitar a discriminação por gênero no local de trabalho. Os entrevistados também informaram que Arisco, apesar de ter contrato com quase 1.500 trabalhadoras não possuía creche no local de trabalho.

4.5.2. CICA - UNIDADE INDUSTRIAL DE RIO VERDE - GOIÁS

Para análise da CICA, utilizou-se o mesmo recorte adotado para a Arisco. Agrupando-se os dados sobre a estrutura de cargos e salários em três grupos: (I) até R\$500,00; (II) - entre R\$500,00 e menos de R\$1.500,00; e (III) acima de R\$1.500,00. A CICA possuía uma estrutura de cargos menor do que a da Arisco. O número de trabalhadores também era significativamente menor, ao todo eram 360 trabalhadores. Este número reduziu-se ainda mais no ano de 2001.

No caso da CICA, observa-se que no grupo (I) o número de cargos preenchidos por mulheres e homens são em igual número, apenas dois cargos (Tabelas 18 e 19). A média salarial ponderada neste grupo é ligeiramente maior para os homens - R\$ 354,56 (US\$ 168,04) - e para as mulheres média ponderada é de R\$ 323,16 (US\$ 153,15). Os homens recebem em média 9% a mais do que as mulheres nesta faixa. A CICA emprega no grupo (I) 80% de homens. A remuneração dos cargos independe do gênero, é a mesma para trabalhadoras e trabalhadores nos três grupos.

Tabela 18: CICA - Total de Homens por Função com salário menor que R\$500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
masculino	100	AJUDANTE GERAL	R\$ 267,90
masculino	67	OPERADOR DE MAQUINA	R\$ 483,90
Total	167		

Fonte: Observatório Social

Tabela 19: CICA - Total de Mulheres por Função com salário menor que R\$500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
feminino	32	AJUDANTE GERAL	R\$ 267,90
feminino	11	OPERADOR DE MAQUINA	R\$ 483,90

Total	43
--------------	----

Fonte: Observatório Social

No grupo (II) o número de cargos preenchidos por mulheres e homens era bastante desigual (Tabelas 20 e 21). Haviam 21 cargos ocupados por homens e 12 ocupados por mulheres. A média salarial ponderada neste grupo era maior para os homens - R\$ 856,97 (US\$ 406,15) - e para as mulheres média ponderada era de R\$ 720,05 (US\$ 341,26) . Os homens recebiam em média 16% a mais do que as mulheres neste grupo. A CICA empregava no grupo (II) 81% de homens. As mulheres concentravam-se nos cargos de escritório e laboratório e os homens tinham a maioria dos cargos de operação, embora tivessem também cargos na área administrativa neste grupo.

Tabela 20: CICA - Total de Mulheres por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
feminino	1	ESCRITURARIO	R\$ 549,00
feminino	1	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 555,90
feminino	4	OPERADOR DE MAQUINA	R\$ 585,00
feminino	3	ANALISTA FISCAL	R\$ 594,90
feminino	3	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 613,80
feminino	1	ESCRITURARIO B	R\$ 699,90
feminino	2	ALMOXARIFE	R\$ 748,80
feminino	1	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 771,90
feminino	1	NALISTA DE CONTABILIDADE	R\$ 825,00
feminino	1	MECANICO MANUTENÇÃO	R\$ 855,90
feminino	1	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 900,90
feminino	3	ANALISTA DE LABORATORIO	R\$ 963,00
feminino	1	ANALISTA DE LABORATORIO B	R\$ 1.050,00
Total	23		

Fonte: Observatório Social

(-) dado não disponível

Tabela 21: CICA - Total de Homens por Função com salário entre R\$500,00 e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
masculino	3	OPERADOR DE MAQUINA	R\$ 585,00
masculino	10	ESCRITURARIO	R\$ 594,90
masculino	2	EMPILHADEIRISTA	R\$ 631,80
masculino	7	OPERADOR DE CALDEIRA	R\$ 663,90
masculino	1	OPERADOR DE MAQUINA	R\$ 708,90
masculino	24	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 748,80
masculino	1	ESCRITURARIO SR	R\$ 759,90
masculino	10	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 771,90
masculino	4	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 783,00
masculino	1	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 785,00
masculino	4	MECANICO DE MANUTENÇÃO	R\$ 855,90
masculino	1	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 873,00
masculino	7	TECNICO EM OPERAÇÕES	R\$ 889,80
masculino	1	ANALISTA DE LABORATORIO	R\$ 963,00
masculino	1	ANALISTA DE LABORATORIO B	R\$ 1.050,00
masculino	3	MECNICO DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.069,80
masculino	1	INSTRUMENTALISTA	R\$ 1.212,90
masculino	9	ELETRICISTA DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.284,00
masculino	1	MECANICO DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.320,00
masculino	2	TECNICO DE SEGURANÇA T	R\$ 1.390,80
masculino	1	ANALISTA DE PRODUÇÃO	R\$ 1.443,00

masculino	3 MECANICO MANUTENÇÃO	R\$ 1.473,00
TOTAL	97	

Fonte: Observatório Social

(-) dado não disponível

Para as trabalhadoras do grupo (III) as oportunidades eram bem menores (Tabelas 22 e 23). Havia 21 cargos ocupados por homens e 5 ocupados por mulheres. A média salarial ponderada neste grupo também era maior para os homens - R\$ 2.486,32 (US\$ 1.178,35). Entre as mulheres média ponderada era de R\$ 2.131,92 (US\$ 1.010,39). Os homens recebiam em média 14% a mais do que as mulheres entre os gerentes, supervisores e técnicos especializados. Nesta categoria de funcionários, A CICA empregava 83% de homens.

Tabela 22: CICA - Total de Mulheres por Função com salário acima e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
feminino	1	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 1.704,90
feminino	1	COORDENADOR DE QUALIDADE	R\$ 1.710,00
feminino	1	COORDENADOR DE GESTÃO E	R\$ 1.926,00
feminino	1	ENFERMEIRO DO T	R\$ 2.226,90
feminino	1	COORDENADOR MANUFATUREIRO	R\$ 3.091,80

Fonte: Observatório Social

Tabela 23: CICA - Total de Homens por Função com salário acima e R\$1500,00

SEXO	PESSOAS	FUNÇÃO	SALÁRIO
masculino	1	TECNICO INSTRUMENTAL	R\$ 1.542,90
masculino	1	PLANEJADOR DE MANU.	R\$ 1.605,00
masculino	2	TECNICO INSTRUMENTAL	R\$ 1.653,90
masculino	1	MECANICO MANUTENÇÃO	R\$ 1.711,80
masculino	1	TECNICO INSTRUMENTAL	R\$ 1.752,00
masculino	1	TECNICO DE SEGURANÇA T	R\$ 1.818,90
masculino	1	TECNICO INSTRUMENTAL	R\$ 1.828,50
masculino	1	ANALISTA FISCAL	R\$ 1.848,00
masculino	1	COMPRADOR TECNICO	R\$ 1.926,00
masculino	1	TECNICO AGRICOLA	R\$ 1.960,80
masculino	1	PLANEJADOR DE MANUTENÇÃO	R\$ 2.005,80
masculino	1	COORDENADOR DE TPM	R\$ 2.086,80
masculino	1	COORDENADOR DE PLANEJAMENTO CONT.	R\$ 2.376,00
masculino	1	SUPERVISOR CONTABIL	R\$ 2.470,80
masculino	1	MEDICO DO TRABALHO	R\$ 2.556,90
masculino	1	COORDENADOR DE CUSTOS	R\$ 2.739,00
masculino	1	COORDENADOR MANUFATUREIRO	R\$ 2.817,90
masculino	1	COORDENADOR CONTABIL	R\$ 2.857,80
masculino	1	COORDENADOR DE CUSTOS	R\$ 3.102,90
masculino	1	COORDENADOR DE ABASTECIMENTO	R\$ 3.253,80
masculino	1	COORDENADOR MANUFATUREIRO	R\$ 3.256,80
masculino	2	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 3.882,90
masculino	1	GERENTE AGRICOLA SI	R\$ 5.565,90

Fonte: Observatório Social

Como pôde ser observado, assim como na Arisco, a estrutura de cargos e salários da CICA possuía uma distorção que discriminava o trabalho feminino, que representava apenas 20% do total dos 360 funcionários contratados pela empresa. A média salarial da CICA era superior a da Arisco. Contudo, o número de cargos ocupados por mulheres em todos os níveis é bem

menor. A CICA, também não possuía nenhum programa ou iniciativa que promovesse igualdade de oportunidades entre trabalhadoras e trabalhadores e evitasse a discriminação do trabalho feminino na unidade industrial de Rio Verde.

4.5.3. ASSALARIADOS RURAIS

Nas entrevistas e na observação direta nas plantações de tomate não se conseguiu levantar em detalhes informações sobre discriminação de raça. Observou-se que a forma de contratação pelo "gato" não se baseia em critérios de cor ou aparência para selecionar os trabalhadores. Também não há critérios para seleção de homens ou mulheres. A pesquisa não conseguiu apurar qual a porcentagem de mulheres que são contratadas para o trabalho temporário na lavoura do tomate, mas observou-se que a presença de mulheres é comum em todas as plantações visitadas.

O trabalho das mulheres não difere do trabalho dos homens, nem tampouco a remuneração por caixa de tomate colhida. Contudo, como o ganho é por produtividade, usualmente mulheres recebem menos no final do dia, por terem conseguido carregar menos caixas em média do que os homens. Existem trabalhos que são feitos por homens, como o carregamento nos caminhões. Segundo relato dos trabalhadores e das trabalhadoras, quando o sistema de colheita do tomate é feito através da "batida" direto na caixa, as mulheres têm uma produtividade menor em relação ao sistema tradicional (os tomates são "batidos" no chão e depois catados um a um e colocados na caixa, separando-se os bons dos estragados). Isto porque os trabalhadores têm que arrastar vários pés de tomate até a caixa (as caixas ficam em fila perto da trilha por onde passará o caminhão) para depois "batê-los". O esforço de arrastar os pés de tomates e depois "batê-los" reduz o número de caixas que as mulheres poderiam estar carregando. Também o sistema de colheita mecanizada dificulta o trabalho das mulheres, segundo as entrevistas. Da mesma maneira, os pés de tomates devem ser arrastados até a máquina, que permanece todo o tempo em movimento ao lado do caminhão. A máquina recebe o tomate, através de fricção retira impurezas e por um sistema de esteira rolante leva os tomates para dentro do caminhão. Os produtores usam o sistema de "batimento" direto quando querem aumentar a velocidade com o que o tomate será colhido sem se importarem com a qualidade. O sistema tradicional preserva a qualidade dos tomates e combinado com a máquina, aumenta a produtividade geral da colheita.

Diversas trabalhadoras afirmaram que já presenciaram assédio sexual ("cantadas") por parte dos "gatos". Geralmente este tipo de atitude provoca reação nos trabalhadores maridos e parentes.

Não há nenhuma preocupação com creches. A falta de amparo e alternativas aos filhos das trabalhadoras é um dos fatores que aumentam o potencial de risco de trabalho infantil. Para terem seus filhos por perto, muitas famílias preferem levar as crianças para o trabalho. Em algumas poucas propriedades verificou-se a preocupação dos produtores rurais em manter um galpão adequado para que as crianças que fossem acompanhar suas mães pudessem passar o dia, sem necessariamente estar diretamente no trabalho da colheita do tomate auxiliando os pais.

Alguns entrevistados informaram que, caso ocorram acidentes ou alguém passe mal, o trabalhador ou trabalhadora acidentado são levados ao hospital. Outros afirmaram que se quiserem cuidados tem que trazer de casa ou até pedir carona na estrada para ir a um posto de saúde, hospital.

Não há mulheres grávidas trabalhando. Segundo os entrevistados é proibida a contratação de mulheres grávidas devido ao esforço e periculosidade do trabalho.

4.6 SAÚDE E SEGURANÇA

A Convenção 155 da OIT pretende garantir a segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores e um ambiente de trabalho sem riscos de acidentes e de danos à saúde. O Brasil ratificou a Convenção 155 em abril de 1992.

Um aspecto importante desta convenção é a preocupação com a melhoria do nível e da qualidade da informação sobre saúde e segurança ocupacional e o ambiente de trabalho.

O artigo 20 da convenção, detalhada na Recomendação 164, diz respeito à necessidade de se adotar medidas de cooperação entre a administração e os trabalhadores e seus representantes, o que contribui para reforçar as convenções da OIT sobre as formas de organização no local de trabalho.

Seguindo estes parâmetros, a análise foi feita sobre a Arisco, unidade industrial de Goiânia, e a área rural de produção de tomate para a Arisco e para a CICA. A pesquisa não se realizou na unidade industrial da CICA de Rio Verde por falta de informações da empresa e impossibilidade da equipe em reunir os trabalhadores e sindicalistas da cidade.

4.6.1. ARISCO – UNIDADE INDUSTRIAL DE GOIÂNIA

A Arisco industrial de Goiânia possui uma estrutura mínima, tal como definida em lei, para prevenir acidentes de trabalho. A CIPA, funciona de forma regular e a maioria dos trabalhadores tem informações e conhecem as suas orientações (Tabela 24 - c).

Tabela 24: ARISCO - Opinião dos Trabalhadores sobre Saúde e Segurança no Trabalho

Condições de Trabalho	Opinião	Porcentagem
a- Condições do Restaurante*	boa	54,4%
	ruim	42,6%
b- atendimento especial a mulheres grávidas (equipamentos e orientações)	sim	60,2%
	não***	39,8%
c- respeito ao horário de trabalho**	sim	38,2%
	não	60,3%
d- conhece a CIPA	sim	82,3%
	não	17,7%
e- existem máquinas ou produtos perigosos no setor	sim	73,5%
	não	26,5%
f- os funcionários são informados dos perigos	sim	53,0%
	não***	47,0%

Fonte: Observatório Social

*3,0% sem resposta; ** 2,5% sem resposta

***Não e não sabe.

A maior parte dos trabalhadores que atuam no setor operacional da empresa - mais de 70% -, manuseiam equipamentos ou produtos perigosos em seus setores. O maquinário é o item mais perigoso do processo de produção, segundo os trabalhadores (Tabela 25). Metade dos trabalhadores entrevistados informaram que recebem orientações sobre os perigos referentes às atividades do seu setor. Estas informações lhes chegam através da CIPA, de palestras, reuniões, treinamento ou através de orientação do chefe direto. Alguns trabalhadores informaram que souberam sobre os riscos que envolvem os equipamentos por "ouvirem comentários" a respeito.

Apesar da empresa possuir normas de segurança e manter a CIPA funcionando, a disseminação de informações e a preparação dos trabalhadores para enfrentarem os riscos envolvidos no processo produtivo não foi suficiente para atingir a totalidade dos funcionários da unidade.

Mais de 60% dos entrevistados afirmaram também que a Arisco não respeita o horário de trabalho (Tabela 24 - c). Esta atitude além de ser uma quebra da convenção coletiva, também implica no aumento dos riscos de acidentes de trabalho.

Tabela 25: Opinião dos Trabalhadores sobre o que é mais incômodo e perigoso no trabalho

incômodo*	%	perigoso	%
barulho	76,4%	máquinas	54,4%
temperatura	23,5%	prod químicos	11,7%
cheiro	22,0%	barulho	7,3%
ventilação	8,8%	eletricidade	1,5%
umidade	4,4%	cargas	1,5%
ordem	1,5%	ar comprimido	1,5%
pó	1,5%	sem resposta	22,1%
limpeza	1,5%		

Fonte: Observatório Social

*Respostas múltiplas.

A fábrica da Arisco é dividida internamente em diversos setores de produção, cada qual funcionando como se fosse uma fábrica própria dentro do complexo industrial. Os diferentes setores: atomatados, derivados de milho, molhos, temperos, cada qual possui um processo produtivo próprio. Os equipamentos, os mecanismos de controle do processo e as equipes de trabalho também diferem de setor para setor.

Como todas as sub-unidades compartilham a mesa área do complexo industrial, diversos problemas internos são comuns. O principal incômodo enfrentado pelos trabalhadores em todos os setores são o barulho (acima de 86 decibéis em média), a temperatura (33° C em média) e o cheiro. A empresa fornece os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários (Tabela 26 - 2), mas de acordo com processos de trabalhadores contra a empresa, laudos técnicos informaram que os EPIs distribuídos (sobretudo os protetores auriculares de borracha) não eram suficientes para reduzir o desconforto dos trabalhadores. Além do fato de que em alguns casos notificados pela perícia, os Equipamentos estavam fora do prazo de validade. Existem diversas reclamações da comunidade que mora em bairros em torno do complexo industrial sobre o forte cheiro exalado pela indústria.

Tabela 26: Opinião dos Trabalhadores sobre ações da Empresa em relação à Saúde e à Segurança

empresa faz algo para diminuir incômodo	
sim	55,8%
não	38,2%
sem resposta	6%
fornece equipamentos segurança	
sim	64,7%
não	25,0%
sem resposta	10,3
empresa faz algo para prevenir os perigos	
sim	64,7%
não	25,0%
sem resposta	10,3
teve algum problema de saúde ou acidente de trabalho	
sim	16,1%
não	82,3%
sem resposta	1,6%

Fonte: Observatório Social

O serviço médico é através de plano de saúde, pago parcialmente pela empresa e pelos trabalhadores. Observa-se pelos dados da Tabela 26 que embora a maioria dos entrevistados

tenham ressaltado que a empresa adota medidas de prevenção dos acidentes e procura eliminação o desconforto no ambiente de trabalho, estas ações não são difundidas por todos os setores. Um número significativo de trabalhadores desconhece o fornecimento de equipamentos de segurança por parte da Empresa e não conhecem as medidas para prevenir perigos de trabalho.

ASSALARIADOS RURAIS

As condições de trabalho dos assalariados rurais são precárias e extenuantes. A Unilever Bestfoods não possui nenhuma medida ou ação junto aos fornecedores para influenciar na melhoria das condições de trabalho no campo. Os trabalhadores rurais fazem uma jornada de trabalho excessiva, em média de 10 horas sob sol ou chuva e sem terem os demais direitos constitucionais assegurados.

O transporte até o local de trabalho é demorado, fazendo com os trabalhadores tenham que acordar muito cedo e ao voltarem para casa tenham que ir dormir muito tarde. O transporte é feito em ônibus lotado. Após fiscalização da DRT e pressão dos STR, o transporte deixou de ser feito em caminhões de carga. Mesmo assim, os ônibus são antigos e o excesso de número de passageiros faz com que o transporte ainda seja precário. Nos locais onde não há fiscalização ou não há atuação do STR, o transporte é piorado devido à má conservação dos ônibus.

Nas lavouras, existe água potável para os trabalhadores, no entanto, muitas vezes ela é armazenada em barris ou tanques, ficando quente e em alguns casos, permanecendo muitos dias. (sem trocar). A maioria trás de casa sua própria água.

Apesar da periculosidade que envolve o trabalho, na maior parte das lavouras os trabalhadores não recebem instruções nem equipamentos individuais de proteção. Em algumas lavouras a pesquisa verificou que o proprietário se responsabilizou pela distribuição de luvas para os trabalhadores e exigia que fossem usados chapéu e botas. Mas mesmo neste locais foi comum a pesquisa registrar trabalhadores descalços, sem luva, sem chapéu e sem camisa. Na maior parte das lavouras não há fiscalização sobre a segurança no trabalho.

Os trabalhadores frequentemente estão trabalhando expostos aos produtos químicos utilizados na lavoura. No caso do tomate, o uso de produtos químicos é intensivo. É freqüente aplicação de produtos químicos nas áreas próximas onde os trabalhadores estão colhendo o tomate. A equipe de pesquisa presenciou pelos menos duas propriedades onde a pulverização de produtos para conter o amadurecimento dos tomates estavam sendo feita por caminhões especiais a menos de 300 metros da área onde os trabalhadores já estavam colhendo o tomate. Os trabalhadores estavam sem qualquer proteção e nem sequer tinham informações sobre que tipo de produto químico que estava sendo jogado na plantação ao lado. Os dissecentes do tomate são aplicados sempre, no mesmo período da colheita, não obedecendo o prazo de carência. Segundo as entrevistas com trabalhadores rurais, é comum os trabalhadores passarem mal por causa disso. Os principais sintomas são tonturas, desmaios e dores de cabeça.

Na maioria das lavouras, os trabalhadores são avisados apenas para não comer o tomate. Mesmo assim, muitos comem, sobretudo crianças quando estão presentes com os pais. Os maiores problemas de saúde são relacionados com intoxicação.

Também são comuns problemas de fratura ou escoriações em virtude da queda de caixas de tomate sobre os trabalhadores. Estes acidentes ocorrem com freqüência com caixas que são jogadas sem cuidados, por causa da pressa em carregar os caminhões.

Com a exceção de alguns produtores rurais, em geral não há cuidados com saúde do assalariado rural ou com a prevenção de acidentes. Foram relatados casos em que trabalhadores que sofreram acidentes no local ficaram dias parados e não houve qualquer tipo

de pagamento ou indenização.. Nestes casos os trabalhadores perdem todos os dias parados e ainda têm que arcar com os custos do tratamento (principalmente os remédios).

Nos municípios onde há atuação do STR algumas cláusulas de proteção à saúde do trabalhador estão incluídas no contrato coletivo de trabalho. Nestas áreas está explícito que os Equipamentos de Proteção individual são de responsabilidade do produtor e que compete a ele também fornecer aos trabalhadores, transporte seguro, alimentação adequada, água potável, sanitários fixos e adequados e atendimento médico no local de trabalho (confira Quadro 3, p. 25). Apenas nestes municípios, os assalariados podem recorrer ao sindicato para tentar assegurar os direitos estabelecidos no acordo. Mas mesmo nestas áreas, o trabalho é precário e extenuante, e alguns proprietários não cumprem os itens definidos no acordo coletivo.

4.8 MEIO AMBIENTE

Várias Convenções da OIT e outros documentos internacionais tratam dos aspectos ambientais, da saúde e da segurança no trabalho. As principais Convenções da OIT que tratam desses temas são as seguintes:

- C. 148, sobre o Meio Ambiente de Trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações);
- C. 155, sobre a Saúde e Segurança Ocupacional; e
- C. 161, sobre Serviços de Saúde no Trabalho.

Além destas, a Convenção nº 174, sobre a Prevenção de Grandes Acidentes Industriais, que também ocupam um lugar central no conjunto de normas da OIT, não foi considerada para o caso em estudo devido às características da empresa e de suas instalações.

Utilizando-se os parâmetros de observação, a pesquisa procurou informações sobre o comportamento da empresa em relação à prevenção dos riscos ambientais de sua atividade industrial, bem como procurou verificar as ações da empresa em relação a problemas já detectados.

Observou-se, através das análises documentais da FEMAGO que a Agência Goiana de Meio Ambiente e Recursos Naturais multou em R\$ 500 mil, no ano de 2.000, a empresa RMB (Refinações de Milho Brasil), que era a controladora da Arisco, pelo lançamento clandestino de resíduos industriais no rio Meia Ponte, responsável por 40% do abastecimento de água em Goiânia. O lançamento clandestino foi constatado pela agência, após a denúncia de vizinhos de que a empresa estava lançando esgoto no rio por uma ligação clandestina. Neste episódio, o abastecimento de água da cidade não chegou a ser afetado.

As pessoas que moravam na vizinhança da empresa foram reclamar à agência ambiental de Goiânia devido ao forte mau cheiro e a grande mortandade de peixes no rio Meia Ponte. Os técnicos da agência foram até o local e flagraram a emissão de corantes avermelhados, usados no processo industrial da empresa.

Os produtos que o esgoto clandestino da empresa despejam no rio Meia Ponte aumentaram a carga orgânica no rio. O resultado foi a queda do nível de oxigênio da água (DBO) para quase zero, matando a flora e a fauna do rio. O normal seria haver um valor DBO de 5,9 miligramas de oxigênio por litro de água no Rio Meia Ponte.

A assessoria de imprensa da Arisco, declarou nos jornais de Goiânia, na época que "a empresa está verificando os detalhes com a agência para definir mais precisamente o que supostamente teria acontecido, levando-se em consideração que a empresa está em conformidade com as normas do meio ambiente".

O problema da Arisco com a poluição do rio Meia Ponte data do início da construção do complexo industrial na década de 90. Em novembro de 1995 a Arisco recebeu um auto de

infração da FEMAGO pelo lançamento de efluentes sem tratamento no rio Meia Ponte. Em maio de 1996 foi autuada novamente. Em setembro de 1997 a empresa foi multada pela FEMAGO pela ruptura de uma tubulação que provocou o vazamento do esgoto sem tratamento da empresa direto no Rio Meia Ponte, causando uma enorme mortandade de peixes no rio. A FEMAGO classificou este acidente como um dos piores desastres ambientais do Estado até aquele momento.

Na época a empresa foi multada em 5.175 Ufirs por dia e ainda deveria promover o repovoamento da fauna e da flora do trecho do rio mais atingido pelo vazamento. Em dezembro de 1997, o Ministério Público de Goiânia expediu uma liminar para obrigar a empresa a suspender qualquer tipo de lançamento de esgotos no rio Meia Ponte até que fosse construída uma estação de tratamento adequada. Diversos grupos ambientais se mobilizaram para pressionar a empresa e alertar a população sobre o risco de extinção da fauna e degradação da mata ciliar do Rio Meia Ponte por causa das atividades da Arisco.

Em 1998, a Arisco assinou com um termo de Re-ratificação de Compromisso de Ajustamento de Conduta. O termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta havia sido assinado em 1993. Pelo termo de re-ratificação de 1998 a Arisco se comprometia a fazer a recirculação das águas de resfriamento, separação das águas de resfriamento dos efluentes industriais, racionalização das águas no processo industrial, adequação tecnológica da Estação de Tratamento de Esgoto já existente e construção de nova Estação de tratamento para suportar o possível crescimento da empresa nos próximos anos.

Contudo, a Arisco continuou a despejar esgoto sem tratamento e de forma clandestina no rio Meia Ponte. No ano de 2000, a empresa foi multada com base na lei 9.605 de crimes ambientais e no decreto 3.179, devido a um novo vazamento no rio. A agência ambiental já havia identificado em 1999 que o esgoto não tratado ainda continuava a ser despejado no rio e já havia advertido a Arisco sobre os prazos para adequação da sua Estação de tratamento de acordo com o compromisso de ajustamento de conduta. A empresa comprometeu-se a regularizar a situação dentro de um cronograma definido em conjunto com a agência. A empresa não cumpriu o cronograma e continuou despejando os produtos através de sua ligação clandestina. A Arisco constava no relatório da agência ambiental entre as dez empresas que mais poluem a bacia do Meia Ponte.

De acordo com parecer técnico da FEMAGO, as principais atividades de risco ambiental no processo industrial da Arisco são: a) a manutenção das unidades de refrigeração, que utilizam óleos graxos que quando despejados na água formam uma fina camada na superfície e impedem a oxigenação do Rio; b) os detergentes fabricados pela empresa utilizam com matéria prima quaternário de amônia que é altamente poluente. Os detergentes produzidos são também utilizados na manutenção e lavagem dos equipamentos, quando levados ao rio provocam danos ambientais; c) a água utilizada na lavagem do tomate possui alta concentração de agrotóxicos, que pode comprometer a fauna e a flora do rio além de comprometer o abastecimento de água da cidade; d) além dos produtos tóxicos e dos poluentes que são despejados no esgoto da Arisco, a alta concentração de carga orgânica nos efluentes da empresa por si só é suficiente para baixar o nível de DBO do rio a zero. A Arisco despejava mais de 1000 m³/h de esgoto no Rio Meia Ponte, sendo que 60% deste esgoto não possuía qualquer tipo de tratamento.

Além do problema ambiental com os dejetos industriais despejados no rio Meia Ponte, o processo de produção da Arisco utiliza intensivamente agrotóxicos no controle das matérias primas, sobretudo o tomate. A empresa faz recomendações aos produtores sobre o uso dos agrotóxicos, discriminando-as no contrato de compra da produção. Os agrônomos e técnicos da empresa fiscalizam os produtores sobre a utilização e aplicação das receitas dos insumos indicados. Contudo, nesta fiscalização e nas determinações contratuais não há nenhuma cláusula de controle ou de gestão sobre os impactos ambientais resultantes do uso intensivo dos insumos químicos na lavoura. A empresa também não adota medidas para ouvir e informar a comunidade sobre os riscos ambientais de suas atividades, nem na área industrial e

tampouco na zona rural. Os trabalhadores e a comunidade desconhecem os riscos das atividades industriais e não têm nenhuma informação sobre qualquer política de gestão ambiental que a empresa tenha ou esteja pretendendo adotar.

5. AVALIAÇÃO DA EMPRESA

A avaliação da empresa é feita levando-se em consideração não apenas a violação ou desrespeito aos parâmetros que estabelecem os direitos fundamentais dos trabalhadores e o respeito ao meio ambiente interno e externo à empresa, mas também a capacidade da empresa em prevenir os problemas e sobretudo dialogar com os trabalhadores, sindicatos e com a comunidade sobre as ações necessárias para que o resultado de suas atividades produtivas seja revertido em melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida para trabalhadores e para a comunidade.

Conforme descrito no início deste relatório, as empresas Arisco e CICA passaram por três momentos diferentes. Surgiram originalmente como empresas locais com proprietários brasileiros. A CICA foi adquirida pela UNILEVER e uma de suas principais unidades foi transferida de Jundiá- SP para Rio Verde - GO. A Arisco foi adquirida pela Bestfoods. Com a incorporação da Bestfoods pela Unilever, a Arisco, assim como a CICA, passou para o controle da divisão Unilever Bestfoods. Isso significa que diversos problemas apresentados pela pesquisa não foram originados necessariamente na administração da Unilever Bestfoods, iniciada em 2000. São problemas que vêm se acumulando ao longo de anos, mas que devem ser enfrentados pela atual administração. Problemas ambientais na Arisco em Goiânia por exemplo vêm ocorrendo desde o início da expansão da empresa no começo da década de 90. A Unilever Bestfoods herdou o passivo ambiental gerado pelas administrações anteriores e compete agora a nova administração propor resultados que sejam favoráveis à comunidade e aos trabalhadores. O mesmo refere-se à discriminação, liberdade sindical, negociação coletiva, saúde e segurança e à situação de risco de trabalho infantil na região produtora de tomate.

A Unilever Bestfoods Brasil, tanto em sua gestão na CICA como na Arisco tem sido contrária aos princípios de uma empresa preocupada com o desenvolvimento local, sustentável e capaz de melhorar a qualidade de vida e as condições de trabalho da região em que está localizada. Embora estes sejam os compromissos assumidos pela empresa internacionalmente, através de declarações na imprensa e de seu posicionamento frente ao Global Compact.

Quadro comparativo dos compromissos assumidos internacionalmente pela Unilever e o que a Unilever Bestfoods desenvolve na Arisco e na CICA

Item de compromisso (Global Compact)	Situação na Arisco e Cica
Defender a liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva.	A empresa centraliza suas decisões e oferece poucas alternativas para negociação com os sindicatos locais. A empresa não tem prática de negociar ou ouvir os Sindicatos de Trabalhadores Rurais.
Defender a efetiva abolição do trabalho infantil.	A empresa não possui nenhum programa, atividade ou investimento específico para cumprir esta meta. Mesmo tendo assinado um acordo com a DRT para colaborar com a erradicação do Trabalho Infantil na Região, a empresa não possui nenhum investimento que propicie alternativa de renda ou atividades para as crianças com potencial de risco para o trabalho infantil na Região agrícola do Estado.

Defender a eliminação da discriminação relacionada ao emprego e à ocupação.	A estrutura de cargos e salários da Arisco e CICA possui e beneficia significativamente mais homens nos cargos mais elevados. A empresa não possui nenhum programa, atividade ou investimento específico para defender a eliminação da discriminação de gênero ou raça nas unidades da Arisco e CICA observadas.
Apoiar ações de prevenção aos problemas ambientais.	A empresa é uma das maiores poluidoras da região e não apenas não faz os investimentos necessários solicitados pelo órgão ambiental estadual, como ainda recorre constantemente das penalidades que lhe são impostas pela justiça.
Comprometer-se com iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.	Não possui nenhuma iniciativa para promover responsabilidade ambiental na região.
Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que respeitem o meio ambiente.	Possui alguns investimentos para desenvolvimento de tecnologia de irrigação por gotejamento, com impacto ecológico reduzido em relação à irrigação por aspersão, contudo estes investimentos não são transparentes para a comunidade local e os produtores rurais envolvidos nos experimentos reclamam de prejuízos sofridos e não cobertos pela empresa.

Fonte: Itens de Compromisso - Unilever, Social Review 2000 e Global Compact - UN. Situação na Arisco e Cica - Observatório Social.

A Unilever instalou-se em Rio Verde e adquiriu a fábrica da Arisco em Goiás beneficiando-se de favores estaduais e apesar disso está fechando a unidade da CICA. Demitiu 4.400 trabalhadores na Arisco. Terceirizou setores sem se preocupar com a qualidade e as condições dos trabalhadores. Não possui nenhum programa efetivo de erradicação do trabalho infantil na região, embora seja a principal compradora de tomate no estado de Goiás. Continua sendo uma das principais empresas poluentes do rio Meia Ponte. E não possui nenhuma iniciativa de diálogo efetivo e continuado com os sindicatos, trabalhadores rurais, produtores e com a comunidade.

Os principais pontos a serem destacados na avaliação da empresa são:

LIBERDADE SINDICAL

A empresa não impede diretamente que os trabalhadores se filiem ao sindicato, mas possui uma administração que ignora a representação sindical dos trabalhadores: não recebe o sindicato, possui uma política centralizada em São Paulo e não possui pessoal específico para receber ou negociar com o sindicato em Goiânia ou em Rio Verde. A empresa dificultou e pressionou os trabalhadores para não responderem o questionário da pesquisa.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

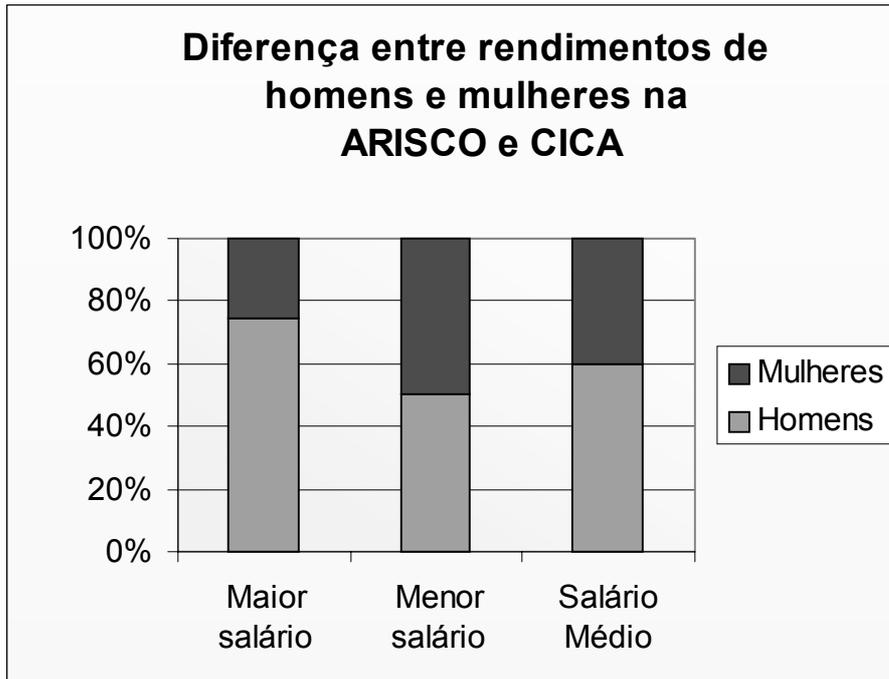
A Unilever Bestfoods não favorecem a negociação coletiva na medida em que não possuem nenhum membro do quadro diretor autorizado a negociar com os sindicatos, nem tão pouco disponibilizar as informações essenciais para que ocorra uma negociação coletiva civilizada. Cada vez que o sindicato necessita informações ou agendar reuniões a unidade designa pessoas diferentes, caracteriza-se na prática um não reconhecimento do sindicato como

representante dos trabalhadores. A Unilever Bestfoods não só não abre espaço para negociações com o sindicato como dificulta estas negociações através de sua prática administrativa. A Unilever mantém distância das discussões com os trabalhadores rurais, transferindo toda a responsabilidade para os produtores da região.

DISCRIMINAÇÃO

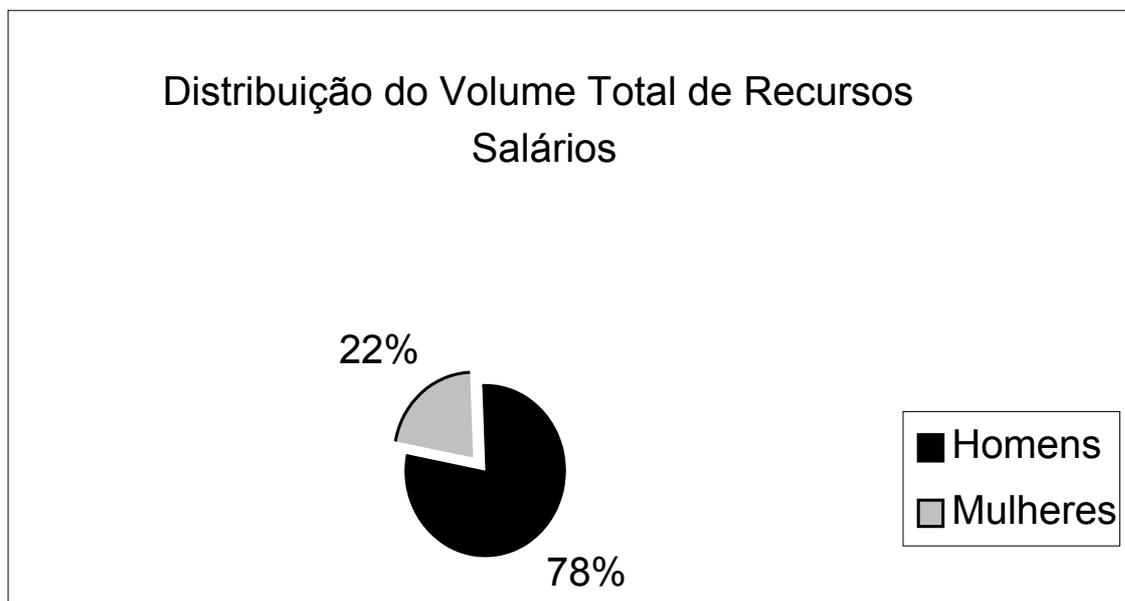
Conforme apresentado no relatório, a estrutura administrativa da Arisco e da CICA espelham a discriminação de gênero dentro da empresa. O número de cargos de chefia ocupados por homens é superior ao de mulheres.

Gráfico 2



Fonte: Observatório Social

Gráfico 3



Fonte: Observatório Social

Tabela 27: Diferença de Distribuição de Cargos e Salários entre Homens e Mulheres na ARISCO e CICA

	Homens		Mulheres		Porcentagem dos valores para Mulheres em relação aos dos Homens
Cargos Disponíveis		67%		33%	49%
	122		60		
Total de Trabalhadores		70%		30%	43%
	3.662		1.564		
Trabalhadores com menos de R\$500		66%	1408	34%	49%
	2.854				
Trabalhadores com salários entre R\$500 e 1500	624	82%	135	8%	22%
Trabalhadores com salários acima de R\$ 1500	181	99%	21	1%	12%
Maior salário	R\$ 9.834,00		R\$ 3.414,00		35%
Menor salário	R\$ 184,00		R\$ 180,00		98%
Salário Médio	R\$ 459,09		R\$ 307,06		67%

Fonte: Observatório Social

Os índices de ocupação de mulheres em cargo de gerência, conforme observado na Arisco e na CICA estão também bem abaixo do índice médio internacional divulgado pela Unilever, tal como pode-se observar no quadro seguinte:

**Managers 1999 (18,906):
% who are women**

Region	% women
Europe	22
North America	25
Africa & Middle East	18
Asia & Pacific	18
Latin America	23

Fonte: Unilever Social Review, 2000.

Enquanto para a América Latina, no ano 2000 a Unilever calculava um total de 23% de cargos de gerência sendo ocupados por mulheres, na Arisco e na CICA este número é bem menor. De acordo com os dados observados, nos níveis médios (faixa salarial entre R\$500,00 e R\$1.500) a ocupação de mulheres estava em torno de 8%. Nos níveis mais altos de gerência e supervisão (faixa salarial acima de R\$1.500,00) a ocupação de cargos por mulheres é menor do que 1%. O que demonstra o caminho que ainda falta ser percorrido nas unidades estudadas para a que empresa alcance seus próprios índices internacionais sobre este tema.

TRABALHO INFANTIL

Não há presença de trabalho infantil na fábrica da Arisco. No entanto, face a natureza do processo produtivo agrícola, aliado a ausência de sólidas políticas governamentais neste âmbito, a região é um foco permanente de risco de trabalho infantil. Embora verificamos que

o trabalho infantil na região vem diminuindo em virtude da ação da DRT e da FETAEG - STR's, constatamos também a existência de potencial de risco para a existência de trabalho infantil na produção de tomate nos municípios onde a Unilever Bestfoods contrata os produtores rurais. O potencial de risco para o trabalho infantil na região persiste por vários motivos, entre eles pode-se destacar a baixa remuneração do trabalho dos assalariados rurais e a falta de locais e atividades alternativas para que os pais possam ocupar seus filhos enquanto estão na lavoura. Assim, para as famílias de assalariados rurais, o trabalho infantil aparece como solução para ao menos dois dos principais problemas que eles enfrentam. O trabalho dos filhos ajuda a complementar a renda da família e se torna uma alternativa para que os filhos não fiquem "ociosos" e sem o contato com os adultos da família durante todo o dia. Esta situação de "ociosidade" e "abandono", segundo os depoimentos dos assalariados rurais, em muitos casos "leva" as crianças e os adolescentes para marginalidade, prostituição e consumo de drogas.

A empresa, embora tenha assinado um acordo com a DRT para contribuir com a campanha de erradicação do trabalho infantil na região não possui nenhuma ação concreta neste sentido.

MEIO AMBIENTE

A Arisco polui sistematicamente o rio Meia Ponte, uma das principais fontes de abastecimento de Goiânia e outros municípios vizinhos. A gestão da UnilverBestfoods não apresentou a população nem aos sindicatos nenhum programa de recuperação do passivo ambiental herdado e tampouco possui algum programa de gestão ambiental em implementação para evitar futuros problemas, sobretudo em relação ao tratamento do esgoto despejado pela empresa no rio.

A empresa também não possui nenhum programa de controle, gestão e qualificação para evitar o problema ambiental na produção de tomate nos municípios vizinhos. O uso intensivo de agrotóxicos tem tido efeito sobre o meio ambiente da região e também na saúde dos trabalhadores rurais que são obrigados a estarem trabalhando em contato direto com os produtos químicos, sem proteção e sem informação adequada.

6. RECOMENDAÇÕES

6.1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LIBERDADE SINDICAL

Recomenda-se à empresa Unilever Bestfoods - Unidades Arisco Industrial e CICA a abertura de uma agenda de negociação nacional com a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) Federação dos Trabalhadores Rurais do Estado de Goiás (FETAEG) e sindicatos de trabalhadores com vistas à solução dos problemas constatados pela pesquisa de observação executada pelo Observatório Social. Entre os itens da agenda de negociação, sugere-se:

1. *À Unilever a promoção de Diretrizes de Direitos Sócio-Trabalhistas para uma agenda nacional de negociação com os sindicatos de trabalhadores nas diferentes localidades do Brasil;*
2. *Que o Programa de Participação nos Resultados (PPR), pela sua importância para a empresa e para os trabalhadores, poderiam se constituir nos primeiros pontos de uma agenda nacional de negociação com o envolvimento das instâncias de representação sindical da indústria da alimentação.*
3. *Que a discussão de preços pagos aos produtores de matérias primas (tomate) sejam feitos e estabelecidos com participação da Federação dos Trabalhadores Rurais do Estado de Goiás (FETAEG) e com os sindicatos rurais dos municípios envolvidos, conjuntamente com representantes dos produtores rurais.*
4. *Uma negociação particular – mediada pela DRT - deve ser feita sobre os trabalhadores rurais assalariados, visando à garantia e ao respeito aos direitos constitucionais e fundamentais no trabalho.*
5. *Que a Unilever Bestfoods respeite e aplique os direitos contidos no Global Compact, o qual é signatária.*

6.2. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Em vista das irregularidades e violações às Convenções da OIT que tratam da saúde e segurança do trabalhador na atividade laboral, recomenda-se:

1. *Maior controle dos limites à exposição a ruídos e controle do mal cheiro na unidade Arisco;*
2. *À empresa fazer as medições de ruído e temperatura a cada período de tempo determinado e disponibilizar as informações para que os trabalhadores possam tomar ciência em local à vista e de fácil compreensão;*
3. *Desenvolver programa de divulgação e aferição dos riscos envolvidos na atividade industrial com a participação do sindicato e dos trabalhadores;*
4. *Desenvolver mecanismos mais eficientes de aferição do retorno de seus empregados em relação às informações e ao conhecimento absorvido nos cursos de treinamento, encontros, palestras e seminários promovidos sobre o tema da segurança;*

5. *Desenvolver programa de treinamento e apoio permanente em conjunto com o sindicato de trabalhadores rurais para os trabalhadores nas colheitas de matérias prima para a empresa.*
6. *Implementar condições de trabalho (água, alimentação, área de descanso) e transporte adequados para os trabalhadores rurais nas propriedades que produzem matéria prima para a empresa.*
7. *Fornecer, informar e capacitar os trabalhadores rurais ao manuseio de equipamento de segurança para manuseio de insumos e defensivos agrícolas através de programas realizados em conjunto com o sindicato de trabalhadores rurais.*

6.3. MEIO AMBIENTE EXTERNO

Recomenda-se à Unilever Bestfoods:

1. considerar a possibilidade de monitorar e/ou elevar as exigências ambientais dos fornecedores, a partir de um plano de longo prazo através das seguintes etapas:
 - a) identificação e classificação dos fornecedores entre alto, médio e baixo risco ambiental;
 - b) definição de práticas ambientais para cada uma das tipologias de fornecedores a partir de um programa definido em conjunto com empresa de auditoria ambiental consagrada no mercado;
 - c) plano de certificação ambiental a partir de um prazo inversamente proporcional ao risco oferecido pelo fornecedor.
2. constituir um manual próprio de Gestão Ambiental e torná-lo público aos empregados e à comunidade;
3. dar publicidade às práticas e/ou programas ambientais junto a funcionários, trabalhadores, clientes, fornecedores e consumidores a partir de um programa de divulgação com objetivos, metas e diretrizes específicas, como a empresa já vem fazendo com o programa de coleta seletiva do lixo na unidade de Goiânia e de Rio Verde;
4. produzir um balanço minucioso e abrangente de impacto ambiental de todas as unidades da empresa em território brasileiro (antes e depois de serem adquiridas), realizado pela própria empresa ou encomendado a terceiros (auditoria);
5. buscar parcerias e vínculos com a comunidade (ONGs, sindicatos, associações profissionais, etc) para dar publicidade às práticas ambientais responsáveis e promover programas de segurança ambiental referente às suas atividades industriais.

6.4. PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

Na avaliação da empresa Unilever Bestfoods (Arisco e CICA), verificou-se que não há, diretamente, emprego de mão-de-obra infantil em suas unidades industriais. Embora a empresa tenha assinado um acordo de proibição de trabalho infantil junto a seus fornecedores, a área de produção de matérias primas é uma área de risco para o trabalho infantil e a efetiva aplicação do acordo depende de uma ação mais decisiva da empresa, tanto no que diz respeito a um controle mais efetivo sobre os produtores rurais, quanto no desenvolvimento de programas de suporte às iniciativas da Delegacia Regional do Trabalho e dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais para oferecer alternativas às famílias com crianças em situação potencial para o trabalho infantil.

Recomenda-se à empresa:

- um plano de ação junto a seus fornecedores com o objetivo de não apenas incluir cláusulas de proibição do emprego de mão-de-obra infantil como de acompanhar, de forma permanente, aqueles fornecedores de maior risco;
- um plano de ação com participação do Sindicato de Trabalhadores Rurais, FETAEG, ONG's e DRT para elaboração de alternativas às famílias em situação de risco de trabalho infantil.

Nesse sentido, sugere-se:

1. O desenvolvimento de um plano de ação, combinando as seguintes variáveis e estratégias:
2. Buscar parcerias com a comunidade para a elaboração de uma metodologia apropriada no que diz respeito à forma de abordar os fornecedores e de como monitorá-los no futuro;
3. Traçar um perfil dos fornecedores que oferecem maior risco;
4. Incluir a política de defesa da criança e do meio ambiente na Política de Compras da empresa;
5. Divulgar junto aos maiores clientes varejistas que a empresa pauta seu comportamento a partir da responsabilidade social no que diz respeito à defesa da criança e do meio ambiente;
6. Articular as campanhas de marketing da empresa dirigidas ao público infantil com a conduta de responsabilidade social e defesa da infância e adolescência;
7. Desenvolver programas de apoio às famílias de trabalhadores rurais em situação de risco de trabalho infantil no sentido de garantir alternativa de renda e suporte para a manutenção de crianças nas escolas;
8. Apoiar de forma decisiva os programas desenvolvidos pela DRT e pelos sindicatos de trabalhadores rurais no combate e erradicação do trabalho infantil.

6.5. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

A Unilever Bestfoods (Arisco e CICA) deve promover um plano de uma política afirmativa de promoção da mulher no local de trabalho. A política afirmativa deve se pautar:

1. Em promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no que diz respeito à admissão, qualificação, treinamento e promoção a cargos superiores;
2. Em incluir no processo de negociação coletiva cláusulas que protejam os direitos da mulher no que diz respeito à qualquer discriminação baseada em sexo;
3. Pelo estímulo da participação feminina nos cargos e funções ocupados majoritariamente por homens, se preciso for, através de cotas;
4. Em constituir um plano de cargos e salários que proteja a mulher trabalhadora de avaliações subjetivas por parte dos responsáveis pelas admissões e promoções na empresa;
5. Programa de combate ao assédio sexual no trabalho e criação de setor específico na área de recursos humanos para receber, encaminhar e tomar providência em relação às denúncias de assédio sexual apresentadas.

A empresa deve ainda procurar corrigir a discriminação vertical baseada nas barreiras de acesso à promoção existentes em suas unidades e à discriminação indireta relativa à salário uma vez que a maioria mão de obra feminina está mais presente nos menores salários.

A Unilever Bestfoods (Arisco e CICA) deve também promover uma política afirmativa de promoção de trabalhadores e trabalhadoras negras. A política afirmativa deve se pautar:

1. Em promover a igualdade de oportunidades e estímulo para trabalhadores e trabalhadoras negras no que diz respeito à admissão, qualificação, treinamento e promoção a cargos superiores;
2. Em incluir no processo de negociação coletiva cláusulas que protejam os direitos dos trabalhadores no que diz respeito à qualquer discriminação baseada em cor ou raça;
3. Em constituir um plano de cargos e salários que proteja os trabalhadores e trabalhadoras negras de avaliações subjetivas por parte dos responsáveis pelas admissões e promoções na empresa.

7. INDICADORES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, DO MEIO AMBIENTE E DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Este texto apresenta os indicadores de verificação dos direitos fundamentais no trabalho, do meio ambiente e da saúde e segurança no trabalho. (das condições ambientais). O texto subdivide-se por temas abrangidos nas Convenções da OIT. (Cláusula Social): liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação contra gênero e raça, meio ambiente, e saúde e segurança ocupacional. Para cada um destes temas, explicita-se a centralidade da norma internacional adotada por referência e os indicadores criados para a verificação de sua implementação pelas empresas. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - da qual o Brasil é signatário - adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (1998) como resposta aos desafios impostos pela globalização da economia, obriga a implementação de tais direitos pelos países membros, mesmo que estes não tenham ratificado as convenções. Os países que não as ratificaram, de acordo com a Declaração, têm o compromisso de respeitar *"de boa fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções"*. Para alcançar este objetivo, a OIT criou um mecanismo de controle que lhe permite solicitar a estes países a apresentação de relatórios sobre a evolução da aplicação dos princípios estabelecidos nas referidas convenções. As Convenções da OIT dirigem-se aos países, estipulando medidas gerais a serem implementadas pelos governos, nos âmbitos legislativo e político, com vistas ao pleno exercício dos direitos. Por isso, tais direitos tornam-se obrigações para as empresas somente ao serem incorporados às leis e normas dos países onde estão instaladas.

Mesmo assim, vários documentos internacionais postulam a idéia de que as empresas devem respeitar e agir em conformidade com os direitos fundamentais no trabalho, ainda que estes direitos não estejam assegurados pelas leis, normas e práticas nacionais. O texto sintetiza o conteúdo de alguns destes documentos:

- declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT;
- diretrizes para Empresas Multinacionais, da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico);
- *Global Compact*, da ONU (Organização das Nações Unidas);
- modelo de Código de Conduta, da CIOSL (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres);
- norma SA 8000, da CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency).

No que se refere à temática do meio ambiente, o Observatório Social adotou como principal referência internacional à Declaração do Rio e a Agenda 21, resultantes da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (UNCED), realizado no Rio de Janeiro, em 1992. Entretanto, é importante lembrar que os princípios contidos na Declaração de Estocolmo sobre Meio Ambiente Humano e no Plano de Ação para o Meio Ambiente Humano adotado na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (1972), influenciaram fortemente o desenvolvimento do direito ambiental internacional. A Conferência é um marco no debate sobre meio ambiente e desenvolvimento reconhecendo formalmente a importância das preocupações ambientais no nível nacional e transforma as questões ambientais em um dos temas de política internacional. Nesta Conferência dominaram os temas ambientais e da vida animal com ênfase no problema da degradação

ambiental e na elaboração de mecanismos para lidar com o problema. A Conferência do Rio enfatizou a questão do desenvolvimento, e os princípios da sua Declaração revelam a preocupação com problemas de implementação, de culpa e de responsabilidade pela degradação ambiental, de caráter predominantemente sócio-político.

Cabe lembrar ainda que, antes mesmo da realização do Rio 92, a OIT já havia adotado o conceito de desenvolvimento sustentável e que a partir da sua 77ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1990, reconhece a interação existente entre meio ambiente interno e externo, a partir da percepção de que muitos problemas do meio ambiente externo têm suas causas no ambiente de trabalho. Mais tarde, a OIT elaborou algumas normas que relacionam estes dois temas e tratam de temas específicos, como por exemplo, a Convenção nº 174 sobre Grandes Acidentes Industriais e a Convenção nº 136 sobre o Benzeno.

LIBERDADE SINDICAL

A Convenção n. 87 Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, de 1948, tem por finalidade garantir a independência das organizações de trabalhadores e empregadores entre si e deste para com o Estado, bem como proteger os direitos sindicais. Logo no seu artigo 2º, a Convenção 87 dispõe que:

"Os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas últimas".

O Brasil não ratificou essa Convenção e o direito sindical no país decorre de dispositivos constitucionais e legais. Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, as organizações sindicais eram sujeitas à interferência administrativa do Estado, que se estendia da formulação de estatutos até a administração dos recursos financeiros. A nova Constituição reduziu essa interferência, mas não a eliminou, o enquadramento por categoria profissional, a limitação a um único sindicato por categoria, a abrangência municipal da representação e a contribuição financeira obrigatória aos sindicatos (o chamado imposto sindical).

A Convenção n. 98 Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, também protege a atividade sindical de discriminação em relação ao emprego. Ela estabelece que os empregos não devem ser vinculados ou condicionados à não filiação ou desfiliação a sindicato, e que não deve haver demissões ou outros prejuízos aos trabalhadores por exercerem atividades sindicais. Essa Convenção também protege contra ingerência nas atividades sindicais e estimula a negociação coletiva.

Enquanto as Convenções da OIT dirigem-se ao sistema leis e políticas nacionais, outros documentos traduzem o seu conteúdo para o plano das empresas, especialmente empresas multinacionais. Um desses documentos é a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social, também da OIT, que dedica vários pontos ao tema da Liberdade Sindical e Direito de Sindicalização. A Declaração Tripartite sugere que as empresas multinacionais:

- garantam a liberdade aos seus empregados de se filiarem aos sindicatos, sem sofrerem discriminação que restrinjam a liberdade sindical com relação com seu emprego; e
- apoiem e colaborem com as organizações sindicais representativas de empregadores.

O documento Diretrizes para Empresas Multinacionais, da OCDE, também enfatiza esse aspecto, ao estipular que as empresas multinacionais devam respeitar o direito dos seus empregados de se representarem por sindicatos ou outras organizações de trabalhadores.

Ainda, no documento *Global Compact*, proposto pelo Secretário Geral da ONU em 1999, as empresas são convidadas a manter e promover a liberdade sindical, nos locais de trabalho, nos processos de negociação coletiva e na comunidade de operações. Reafirmando os documentos anteriores, a liberdade sindical nos locais de trabalho é materializada na garantia aos trabalhadores de poderem formar e se afiliarem às entidades sindicais sem o risco de intimidação ou represálias; o estabelecimento de políticas e procedimentos que evitem discriminação anti-sindical (na contratação, promoção, demissão ou transferência); a existência de condições que permitam aos representantes sindicais desenvolverem suas funções adequadamente. No plano da negociação coletivas, o documento propõe que as empresas reconheçam as entidades sindicais mais representativas, sem excluir as organizações trabalhistas de menor dimensão. Das formas como as empresas deveriam perseguir a liberdade sindical na comunidade de operações destacamos a divulgação de sua adesão aos princípios do *Global Compact* e sua intenção em respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Modelo de Código de Conduta sobre as práticas de Trabalho, adotado pela CIOSL, e Secretariados Internacionais, no que tange à liberdade de associação, repete a formulação de que todos os trabalhadores tenham o direito a formarem sindicatos e a eles se sindicalizarem, que os representantes dos trabalhadores não devam sofrer discriminação e lhes seja assegurado o acesso aos locais de trabalho. Esse Modelo de Código de Conduta também sugere que as empresas adotem uma abordagem positiva com respeito às atividades sindicais e estejam abertas às atividades organizativas.

As mesmas preocupações são encontradas no documento SA8000, quando trata especificamente da Liberdade de Associação. Propõe às empresas que facilitem a associação livre e independente dos trabalhadores, mesmo onde existam restrições legais a esse direito, não adotem práticas discriminatórias contra representantes sindicais e dêem acesso aos membros dos sindicatos nos locais de trabalho.

Destacando a forma como a Convenção nº 87 é interpretada por esses documentos reconhecidos internacionalmente, identificamos os seguintes aspectos centrais que devem ser avaliados na conduta da empresa:

- a liberdade da organização dos trabalhadores, sem intervenção ou interferência empresarial;
- o respeito ao direito de organização no local de trabalho;
- o respeito ao direito de greve;
- a liberdade das entidades sindicais na elaboração de seus estatutos;
- o acesso dos dirigentes sindicais ao local de trabalho e a liberdade de comunicação com os trabalhadores;
- o reconhecimento das decisões das organizações sindicais aprovadas em assembléias.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 98, além de proteger os trabalhadores de atos atentatórios à liberdade sindical, preconiza o fomento e a promoção da negociação coletiva de trabalho. No seu artigo 4 diz:

"Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego".

Os princípios da 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.

Dentre as condições estabelecidas pela OIT, considera-se central nessa Convenção e na Recomendação 143:

- o direito de negociação coletiva, e
- o direito às informações para a negociação coletiva.

Estes princípios não podem ser isolados da efetiva liberdade sindical, que garante aos trabalhadores e suas organizações condições para o desenvolvimento do conjunto da ação sindical.

A Declaração Tripartite exorta os governos a ratificarem as Convenções 87 e 98, mas onde isso não ocorre, sugere às empresas multinacionais que apliquem os princípios nelas expresso. A Declaração dá uma grande ênfase ao diálogo entre as multinacionais e as organizações de trabalhadores, recomendando, por exemplo, que haja consultas a respeito do emprego de mão-de-obra antes do início de suas operações e se estabeleça a cooperação em matéria de emprego e desenvolvimento de recursos humanos locais. No aspecto da negociação coletiva, além de condições gerais favoráveis a que ela se implante no país, as empresas deveriam:

- proporcionar aos representantes dos trabalhadores as condições necessárias para negociações efetivas;
- possibilitar que haja negociações diretas em cada país em que estejam operando;
- não ameaçar transferir suas atividades para outros países com a finalidade de influenciar nas negociações;
- proporcionar informações necessárias para que sejam estabelecidas negociações efetivas, inclusive com dados sobre as unidades e o conjunto da empresa.

Além disso, a Declaração recomenda que se criem sistemas de consultas regulares no âmbito da empresa multinacional, que se respeite o direito de reclamação dos trabalhadores e que se instituem mecanismos voluntários de conciliação de conflitos trabalhistas.

O documento de Diretrizes para as Multinacionais da OCDE reforça muito dos princípios definidos na Declaração Tripartite. Inicia reiterando que as empresas devem respeitar o direito dos seus empregados, representado por sindicatos, de se engajarem em negociações construtivas sobre as condições de emprego. Recomenda, também, que as empresas proporcionem as condições materiais necessárias para que os representantes dos trabalhadores estabeleçam negociações efetivas, bem como informações requeridas para tanto. A empresa deve informar e cooperar com os representantes dos trabalhadores para identificar meios que minimizem os impactos adversos de mudanças nas suas operações sobre os empregados. As Diretrizes reprovam o uso de ameaças de transferência de unidades ou setores da empresa para influenciar negativamente negociações coletivas ou impedir o exercício do direito de organização. Para que as negociações coletivas sejam efetivas, as empresas devem autorizar representantes da administração local a que tomem decisões sobre os assuntos tratados.

O *Global Compact* diz que o princípio da liberdade de associação e do efetivo direito à negociação coletiva inclui o reconhecimento pelas empresas dos sindicatos mais representativos, negociando de boa fé e buscando o acordo. As negociações devem englobar um amplo espectro de questões, desde as condições de trabalho e emprego até temas ligados à comunidade. Mais uma vez aparece o acesso às informações como uma condição essencial para a negociação efetiva. Ao recomendar às empresas que priorizem a negociação com os representantes do sindicato mais representativo, o documento alerta para que não se excluam outras organizações de trabalhadores.

O Modelo de Código de Conduta da CIOSL é bastante sintético a esse respeito, dizendo apenas que o direito dos trabalhadores de estabelecer negociações coletivas, como previsto na Convenção 98 da OIT, deve ser reconhecido, bem como o direito dos representantes dos trabalhadores de desenvolverem suas funções como preconizam a Convenção 135 e a Recomendação 143, ambas da OIT. Além disso, as empresas devem adotar uma atitude positiva em relação às atividades sindicais e à sindicalização.

O reconhecimento do direito de negociação coletiva, mesmo onde a lei o restringir, é reiterado pela norma SA 8000.

TRABALHO INFANTIL

A Convenção n.º 138 sobre a Idade Mínima para a Admissão de Emprego estabelece que, ao ratificá-la, o país deve comprometer-se a: *"seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e leve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem"*

O país deve fixar uma idade mínima de admissão no emprego, não inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou não inferior a quinze anos. A Convenção abre a possibilidade de que a idade mínima seja fixada em quatorze anos nos países cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas. Nesse caso, tal idade mínima deveria vigorar por tempo determinado, após o qual seria elevada aos níveis gerais.

A idade mínima prevista na Convenção não se aplica ao trabalho feito no contexto educacional ou profissionalizante, em escolas de educação vocacional ou técnica, em outras instituições de formação, desde que façam parte de cursos ou programas de formação desenvolvidos por instituições educacionais com aprovação das autoridades competentes. No caso de treinamento em empresas, a Convenção estipula a idade mínima de quatorze anos e exige a interferência das autoridades competentes.

A idade mínima para o emprego ou trabalho considerada prejudicial à saúde, a segurança e a moral do jovem foi fixada em 18 anos pela Convenção 138. Jovens de 16 anos podem trabalhar nesses 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 138 em janeiro de 2000, juntamente com a nova Convenção n.º 182 sobre a Proibição e Ação Imediata para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999. Contudo, a fixação da idade mínima para o trabalho em 16 anos, já tinha sido feita no final de 1998, quando o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional n.º 20. O trabalho considerado perigoso, penoso ou insalubre também já é, pela legislação brasileira, proibida aos jovens com menos de 18 anos. O trabalho realizado dentro de programas educativos e de formação profissional exigem que as atividades estejam submetidas a critérios pedagógicos e haja supervisão das autoridades competentes.

Mesmo assim, o problema da exploração do trabalho infantil no Brasil ocorre em largas proporções, ignorando os dispositivos constitucionais e legais que visam a erradicá-lo e constituindo-se num desafio prático para toda a sociedade.

Resumindo, considera-se central na Convenção 138 e na Recomendação 146:

- a abolição total do trabalho infantil;
- a idade mínima de 16 anos para o emprego e o trabalho;
- a elevação progressiva da idade mínima para admissão no emprego e trabalho;
- a proteção do adolescente no trabalho.

- a verificação do grau de cumprimento dos princípios da Convenção 138 dar-se-ia pelo seguintes quesitos:
 - a existência de trabalhadores com idade inferior a 16 anos na empresa,
 - a existência de jovens com menos de 18 anos executando funções penosas, insalubres, perigosas ou trabalhando à noite,
 - a condição das pessoas com idade inferior a 18 anos trabalhando através de programas de trabalho educativo ou sob a forma de estágios.

Infelizmente, o tema do trabalho infantil não é abordado especificamente no texto da Declaração Tripartite da OIT. Talvez esse vazio seja explicado pelo fato desse documento ter sido discutido e aprovado no final da década de 70, não tendo sofrido a influência do crescente interesse social e político em relação à erradicação desse mal social.

As Diretrizes da OCDE recomendam que as empresas multinacionais contribuam para a erradicação do trabalho infantil, sem especificar as maneiras como isso deve ser feito.

A abolição efetiva do trabalho infantil aparece claramente na proposta do *Global Compact*, como um dos seus princípios relativos às normas trabalhistas. O documento aponta várias maneiras pelas quais as empresas podem implementar esse princípio nos locais de trabalho, entre as quais destacamos as seguintes:

- seguir estritamente a idade mínima prevista nas leis nacionais ou, onde estas forem insuficientes, adotar as normas internacionais;
- influenciar empresas sub-contratadas, fornecedores e empresas afiliadas que combatem o trabalho infantil;
- ao remover crianças do trabalho, prover alternativas para as mesmas e suas famílias, incluindo escolarização e programas de geração de renda;
- assegurar aos adultos, segurança no emprego, condições e salários decentes, de modo que não necessitem colocar suas crianças no trabalho.

A atuação das empresas, nesse campo de problemas, poderia se estender para a comunidade onde operam.

O *Global Compact* recomenda ações voltadas para a cooperação com outras empresas e associações, o apoio à educação e formação profissional, a programas de suplementação nutricional e de saúde dirigidos às crianças; à conscientização da sociedade para o problema. Ou seja, o documento desenha uma proposta de atuação que vai muito além da mera abstinência do emprego de crianças e jovens com idade inferior à mínima, alcançando a cadeia de produção e comercialização e o envolvimento comunitário.

A CIOSL incluiu um dispositivo no seu Modelo de Código de Conduta que trata especificamente do trabalho infantil. Esse dispositivo estipula que não deve ser utilizada a mão-de-obra infantil pela empresa, que pode empregar trabalhadores com idade superior a 15 anos ou acima da idade escolar obrigatória, prevalecendo a idade mais elevada. A empresa deveria proporcionar às crianças desligadas do trabalho pela aplicação desse dispositivo, assistência econômica e oportunidades de escolarização.

A norma SA8000 também inclui requisitos de responsabilidade social referentes ao trabalho infantil. Pelos critérios dessa norma, as empresas não apenas deveriam se eximir de utilizar o trabalho infantil como não apoiar tal prática. A empresa deveria ter "políticas e procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando", bem como apoiar a frequência e permanência dessas crianças na escola. A norma recomenda que as empresas não exponham trabalhadores jovens a situações que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

É importante ressaltar que a SA 8000 recomenda às empresas que avaliem e selecionem os fornecedores de acordo com os critérios da norma, procurando manter evidência razoável de que tais critérios sejam atendidos por fornecedores e sub-fornecedores. Ou seja, a norma já

entende os compromissos de responsabilidade social de forma ampla, contemplando as relações inter-empresariais.

TRABALHO FORÇADO

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

Para a Convenção 29, o trabalho forçado ou obrigatório *"designa todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer tipo de pena e para o qual tal indivíduo não se oferece voluntariamente"*. O sentido geral é de só permitir o trabalho forçado exigido pelas leis nacionais em circunstâncias específicas como o serviço militar obrigatório, obrigações cívicas, catástrofes naturais que ponham em perigo a população, entre outros. Em todo caso, este trabalho não pode ser prestado em benefício ou sob controle de empresas ou pessoas jurídicas de caráter privado.

A Convenção 105, por sua vez, obriga o país a

... "suprimir e não fazer uso de nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório:

- a) como meio de coerção ou de educação política ou como castigo por ter ou expressar determinadas opiniões políticas ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;*
- b) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra, com fins de fomento econômico;*
- c) como medida de disciplina no trabalho;*
- d) como castigo por haver participado em greves;*
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa."*

O compromisso do país envolve também a realização de medidas para a abolição imediata e completa dessa prática.

Assim, a centralidade dessas Convenções é dada pela:

- proibição à toda a forma de trabalho forçado e obrigatório, e
- sua total e imediata erradicação.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE RAÇA

Duas convenções da OIT são centrais para a definição dos direitos à igualdade e não discriminação de qualquer natureza, a saber, a Convenção nº 100, sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção nº 111, sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958.

A Convenção n.º 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", determinando que os países membros promovam ou garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade. A Conferência Geral da OIT recomendou que fossem postos em prática, mecanismos que possibilitem a aplicabilidade da referida Convenção:

- consulta às organizações de trabalhadores para que sejam adotadas medidas que garantam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, inclusive na administração pública;
- medidas pelas quais as remunerações estejam sujeitas a controle público, especialmente ao serem fixadas as taxas de salários mínimos;
- estabelecimento de métodos, sempre em consulta às organizações de trabalhadores, que permitam avaliar objetivamente, mediante análise do emprego e de outros meios, os trabalhos que entram diversos empregos, ou ainda, fomentar o estabelecimento desses métodos para classificar os empregos independentemente de sexo;
- facilidades iguais ou equivalentes em matéria de orientação profissional ou conselhos profissionais, de formação ou colocação;
- estímulo a que as mulheres utilizem as facilidades em matéria de orientação, formação e colocação;
- serviços sociais e de bem-estar que correspondam às trabalhadoras, especialmente àquelas que tenham responsabilidades familiares, e financiando ditos serviços com fundos públicos ou de empresas e de seguros sociais, destinados ao bem-estar e constituídos com pagamentos efetuados em benefício dos trabalhadores, independentemente de sexo;
- promover a igualdade de acesso às diversas profissões e funções, sob reserva das disposições da regulamentação internacional e da legislação nacional relativas à proteção da saúde e ao bem-estar das mulheres.

Também recomenda que sejam feitos esforços para difundir entre a opinião pública as razões pelas quais deve-se aplicar o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina por trabalho de igual valor, assim como empreender estudos e pesquisas que possam promover a aplicação de tal princípio.

A centralidade dessa Convenção pode ser identificada como a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

A Convenção n.º 111 quer superar todas as causas que impedem a realização do princípio da igualdade de salário para trabalhos equivalentes, como, por exemplo: a segregação das ocupações, as desigualdades de tratamento, as barreiras de promoção, de qualificação que alimentam a não efetivação do salário igual.

A interpretação desta Convenção deve englobar todos os obstáculos que podem contribuir, direta ou indiretamente, para a segmentação das ocupações, relacionadas à forma como as empresas definem o lugar das mulheres e o lugar dos homens na hierarquia e na estrutura ocupacional. A existências de práticas de diferenciação, obviamente, contribui indiretamente para que não se tenha a efetivação dos mesmos salários entre mulheres e homens. Por isso justifica-se o estudo também da discriminação exercida por vias "indiretas".

A Convenção n.º 111 define a discriminação em relação ao emprego e trabalho como sendo:

“... a) 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”.

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.

2. *As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.*

3. *Para os fins da presente convenção, as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego”.*

A Recomendação n.º 111 sugere a aplicação de políticas que visem a assegurar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação. Sugere que essas políticas sejam aplicadas mediante medidas legislativas, contratos coletivos ou outros métodos compatíveis com as condições de cada estado membro.

A Recomendação entende que, para impedir a discriminação em matéria de emprego e de ocupação, deve ser assegurado: acesso igualitário aos serviços de orientação profissional e de colocação; acesso aos meios de formação profissional e de admissão a um emprego de sua própria escolha, baseando-se na aptidão individual para a mencionada formação ou emprego; seguridade no emprego; condições adequadas de trabalho e remuneração igual por trabalho de igual valor.

Entre outras medidas, sugere a conscientização do público para o repúdio à qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego ou trabalho; a criação de organismos que possam receber e investigar denúncias sobre a inobservância da política de não discriminação, corrigindo práticas discriminatórias.

A centralidade da Convenção 111 foi identificada como:

- a igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação;
- a não distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política e origem social;
- o reconhecimento do racismo como uma prática de exclusão social;

O documento de regulamentação das atividades das empresas multinacional contém recomendações sobre a igualdade e a não discriminação. A Declaração Tripartite da OIT sugere que as empresas sigam os princípios de igualdade de oportunidades e de tratamento, sem prejuízo da preferência pelo emprego de pessoas naturais do país onde está instalada e da política nacional de correção da desigualdade e da discriminação. As empresas são chamadas a fazerem o necessário para que a contratação, a colocação, a formação profissional e a promoção do pessoal tenham por base apenas a qualificação e a experiência profissional.

As "Diretrizes para Empresas Multinacionais" da OCDE também recomendam às empresas que implementem políticas de emprego sem discriminação, ressalvando a seletividade relativa às características do pessoal empregado que esteja em sintonia com políticas governamentais de promoção da igualdade de oportunidades de emprego. A prática não discriminatória deve perpassar os atos de contratação e desligamento, pagamento, ascensão funcional e formação profissional.

O documento *Global Compact* se baseia na Convenção n.º 111 da OIT para definir a discriminação em relação ao emprego e profissão. Entre as maneiras pelas quais as empresas podem eliminar a discriminação no local de trabalho está a adoção de políticas de gestão de pessoal baseadas na qualificação e experiência profissionais. No entanto, o documento relaciona uma série de medidas que tendem a reforçar o compromisso empresarial com a eliminação de discriminações, atribuindo essa questão à direção geral da empresa e formulando políticas específicas. Deve haver promoção do acesso ao desenvolvimento profissional e para profissões específicas. As empresas devem produzir e acompanhar estatísticas atualizadas, desagregadas, por raça, sexo, religião etc., sobre contratação, treinamento e promoção.

No âmbito comunitário, as empresas devem buscar eliminar a discriminação nos espaços onde atuam, apoiando esforços locais que visem a construção de um ambiente de tolerância e a igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional. Também devem adequar suas operações às tradições culturais de modo a assegurar a igualdade de acesso ao

emprego por mulheres e minorias, trabalhando em conjunto com organizações dos trabalhadores e autoridades de governo.

O Modelo de Código de Conduta da CIOSL é claro e direto ao abordar a questão da não discriminação no emprego: deve haver igualdade de oportunidades e tratamento, independentemente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outras características individuais. O Código explicita sua referência às convenções n.º 100 e 111.

A norma SA 8000, ao tratar da Discriminação como um dos requisitos de responsabilidade social, estabelece como critérios não só o não envolvimento, mas também o apoio a ações contrárias à discriminação de raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política. A norma também indica uma postura positiva da empresa ao estipular a não interferência na observância de preceitos ou práticas dos funcionários, relativos aos aspectos acima, ou em atendimento às necessidades derivadas desses aspectos individuais. Por fim, a SA 8000 responsabiliza as empresas pela tarefa de proibir comportamento que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorador. Cabe lembrar que a empresa, ao aderir à SA 8000, deve acompanhar e avaliar se seus fornecedores adotam os critérios de responsabilidade social.

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Dentre as várias Convenções da OIT que tratam deste assunto, destacamos as seguintes:

- Convenção 148, sobre o Meio Ambiente de Trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações);
- Convenção 155, sobre a Saúde e Segurança Ocupacional;
- Convenção 161, sobre Serviços de Saúde no Trabalho;
- Convenção 170 sobre os Produtos Químicos; e
- Convenção 174, sobre a Prevenção de Grandes Acidentes Industriais.

CONVENÇÃO 148 - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

(contaminação do ar, ruído e vibrações)

Esta Convenção, ratificada pelo Brasil em janeiro de 1982, trata da proteção dos trabalhadores contra os perigos ocupacionais no ambiente de trabalho devido à poluição do ar, ruído e vibração. Prevê, também, a consulta às organizações representativas dos empregadores e empregados, a associação entre representantes de empregados e empregadores na elaboração, aplicação e acompanhamento nas inspeções das medidas preventivas de proteção contra os perigos ocupacionais. Dispõe, ainda, sobre o direito dos trabalhadores de apresentar propostas, de obter informação e treinamento de forma a assegurar a proteção contra os perigos no ambiente de trabalho devido à poluição do ar, ruído e vibração.

Cabe ressaltar, que a Recomendação 156 referente ao tema, chama a atenção para a necessidade de relacionar o meio ambiente interno e externo, no item 15 das medidas de prevenção e proteção:

"Ao prescrever medidas para prevenir e limitar a contaminação do ar, ruído e as vibrações no local de trabalho, a autoridade competente deveria ter em conta a relação existente entre a proteção do meio ambiente de trabalho e a proteção do meio ambiente em geral".

Definimos como a centralidade dessa convenção os seguintes direitos:

- proteção dos trabalhadores (inclusive os autônomos, segundo a R156) contra os perigos ocupacionais no ambiente de trabalho (ar, ruído e vibrações);

- participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas preventivas e de proteção.
- Entre os indicadores para a verificação do seu cumprimento destacamos:
- mecanismos de participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas de controle;
- acesso aos relatórios com resultados de inspeção do meio ambiente de trabalho e os dados relativos à verificação, manutenção e calibração dos equipamentos utilizados para tal fim.
- informação sobre riscos à saúde e segurança devidos à contaminação do ar, ruído e vibração.

CONVENÇÃO 155 - SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Esta Convenção pretende garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e um ambiente de trabalho sem riscos de acidentes e de danos à saúde. Este objetivo deve ser alcançado através da formulação, implementação, revisão periódica e da consulta aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, de uma política nacional de saúde, segurança ocupacional e ambiente de trabalho. Define as principais esferas de ação desta política, funções e responsabilidades dos envolvidos. Ressalta a necessidade de se criar um sistema de inspeção que garanta o *enforcement* das leis e regulações envolvendo a saúde e segurança ocupacional e o ambiente de trabalho. O Brasil ratificou a Convenção 155 em abril de 1992.

Um aspecto importante desta convenção é a preocupação com a melhoria do nível e da qualidade da informação sobre saúde e segurança ocupacional e o ambiente de trabalho, demonstrada através da definição de uma série de medidas preventivas e de procedimentos que os responsáveis e os empregadores devem ser obrigados a adotar. São precários os dados e informações confiáveis sobre este tema em quase todos os países.

Outro aspecto importante que dispõe o artigo 20 da convenção e detalhada na Resolução 164, diz respeito à necessidade de se adotar medidas de cooperação entre a administração e os trabalhadores e seus representantes, o que contribui para reforçar as convenções da OIT sobre as formas de organização no local de trabalho.

"As medidas adotadas para favorecer a cooperação a que faz referência o artigo 20 da convenção deveriam incluir, quando apropriado e necessário, a nomeação, conforme a prática nacional, de delegados de segurança dos trabalhadores, de comitês operários de segurança e higiene ou comitês paritários de segurança e higiene, ou destes dois últimos, os trabalhadores deveriam ter uma representação pelo menos igual a dos empregadores".

No centro das preocupações da C 155 está:

- assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores e um ambiente de trabalho livre dos perigos de acidentes;
- garantir a representação dos trabalhadores nas questões que envolvem saúde e segurança ocupacional e ambiente de trabalho;

CONVENÇÃO 161 - SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO

Esta Convenção busca assegurar o fornecimento preventivo de serviços de saúde e segurança no trabalho. Tais serviços incluem, entre outros, a assessoria ao empregador, aos trabalhadores e seus representantes na empresa, com o objetivo de definir os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Os trabalhadores devem ser consultados sobre as medidas a serem adotadas. O Brasil também ratificou esta Convenção, em maio de 1990.

A Convenção tem como sua centralidade:

- assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável favorecendo a saúde física e mental dos trabalhadores;
- participação dos trabalhadores na formulação de medidas que garantam a sua saúde física e mental.

Segundo a NR-1 que trata das disposições gerais, as NRs "são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta"; "A Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho" e compete a ela conhecer decisões proferidas "pelos Delegados Regionais do Trabalho"; "*a Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites da sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho*".

Compete às DRTs

"adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, impor penalidades cabíveis, notificar empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade, atender requisitos judiciais para a realização de perícias".

Caberá ao empregador: 1) "cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares"; e 2) "elaborar ordens de serviços sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos:

I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;

II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;

III - dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;

IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;

V - adotar medidas determinadas pelo MTb;

VI - adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho".

O empregador tem obrigações no que diz respeito à informação aos trabalhadores:

"I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho";

II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III - os resultados dos exames médicos e dos exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho".

De parte do empregado, caberá "cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho", "usar o EPI fornecido pelo empregador" e "submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR".

C 170 - USO DE PRODUTOS QUÍMICOS

Esta convenção trata da segurança no uso de produtos químicos no trabalho e busca garantir a proteção dos trabalhadores contra os efeitos danosos dos químicos (agentes, substâncias, processos), e inclui a proteção da população e do meio ambiente. Ressalta a necessidade e o direito dos trabalhadores de obter informação sobre os produtos químicos que utilizam no trabalho e a necessidade de reduzir a incidência de doenças provocadas por produtos químicos no local de trabalho. Busca assegurar a participação dos trabalhadores nos programas de proteção contra os produtos químicos. O direito de recusa também é garantido por esta

convenção no seu artigo 18, quando os trabalhadores apresentam uma justificativa razoável para acreditar que existe um risco sério e eminente para a sua segurança e saúde.

Centralidade:

- proteção dos trabalhadores contra os efeitos danosos provocados pelo uso de produtos químicos.
- participação dos trabalhadores e seus representantes nos programas de prevenção e proteção.

CONVENÇÃO 174 - PREVENÇÃO DE GRANDES ACIDENTES INDUSTRIAIS

Esta convenção pretende garantir que sejam adotadas medidas de prevenção de grandes acidentes industriais envolvendo substâncias perigosas e medidas que minimizem os efeitos desses acidentes.

Ele determina a elaboração de uma política nacional ampla, envolvendo a proteção dos trabalhadores, do público e do meio ambiente contra o risco de grandes acidentes, através de medidas preventivas e de proteção.

A Convenção busca garantir a produção de uma quantidade razoável de informações, de responsabilidade dos empregadores, através de um sistema que permita a identificação das grandes instalações perigosas que estão sob seu controle (ocorrência de acidentes, relatório de segurança, plano de emergência etc.)

A participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores de uma grande instalação perigosa deve se dar no momento do acompanhamento dos inspetores que irão supervisionar a aplicação das medidas. O artigo 20 da Convenção dispõe sobre os direitos dos trabalhadores de garantir um sistema seguro de trabalho através da consulta e participação.

Centralidade:

- Prevenção de grandes acidentes industriais;
- Participação dos trabalhadores na elaboração, implementação e controle de um sistema seguro de trabalho.

MEIO AMBIENTE

Dentre os vários documentos internacionais e nacionais que tratam do tema do meio-ambiente o Observatório Social adotou os princípios da Declaração do Rio e a Agenda 21 como principal referência para a construção de indicadores da conduta das empresas. A Declaração do Rio consiste em 27 princípios, reafirma a Declaração de Estocolmo e estabelece novos níveis de cooperação entre os países, setores da sociedade e indivíduos. Interessa, particularmente, os princípios que tratam da necessidade de se produzir informação ambiental e divulgá-las para toda a sociedade e aqueles que afirmam a importância da participação da sociedade nos processos de tomada de decisão ambiental. Cabe destacar, também, o princípio de precaução, o uso da avaliação de impacto ambiental como instrumento nacional e o princípio que reconhece a importância do papel dos atores sociais na gestão ambiental e no desenvolvimento.

A Agenda 21 está dividida em quatro seções envolvendo áreas de ação política, a saber:

- Desenvolvimento social e econômico (cap. 1-8);
- conservação e gestão de recursos para o desenvolvimento (cap.9-22);

- Papel dos atores sociais (governos, empresários, trabalhadores, Ongs) para o desenvolvimento sustentável (cap.23-32); e
- meios de implementação (cap. 33-40)
- três temas principais perpassam todo o documento:
- o papel central das estratégias, políticas e planos traçados no nível dos governos dos países;
- o integração entre meio ambiente e desenvolvimento no processo de tomada de decisão;
- o envolvimento da comunidade.

A Agenda 21 dedica um capítulo especial para afirmar a necessidade de fortalecimento do papel dos trabalhadores e de seus sindicatos na implementação do desenvolvimento sustentável (cap.29). Para tanto, os governos e empresários, devem promover o direito de cada trabalhador à liberdade de associação e proteger o direito de se organizar, tal como estabelecido pelas convenções da OIT. E promover a participação efetiva dos trabalhadores nas decisões sobre a formulação, implementação e avaliação de políticas e programas nacionais e internacionais sobre meio ambiente e desenvolvimento, inclusive políticas de emprego, estratégias industriais, programas de ajuste de mão de obra e transferência de tecnologia. Busca assegurar o direito dos trabalhadores à informação para que possam participar efetivamente nos processos de tomada de decisão. A política ambiental deve ser estabelecida de forma conjunta (trabalhadores e empresários), assim como a definição de prioridades para melhorar o ambiente de trabalho e o desempenho ambiental geral da empresa.

A Agenda 21 estabelece, ainda, como dever dos sindicatos a participação em auditorias do meio ambiente nos locais de trabalho e nas avaliações de impacto ambiental e a participação em atividades relativas ao meio ambiente e desenvolvimento nas comunidades locais, promovendo ação conjunta sobre problemas potenciais de interesse comum.

Com base nos documentos acima, considera-se que se deva criar três categorias de indicadores:

- 1) Compromisso ou situação da empresa em relação ao meio ambiente (interno e externo).
- 2) Participação dos trabalhadores e da comunidade na gestão ambiental da empresa (avaliação de impactos, escolha de ações prioritárias, discussão do orçamento para o meio ambiente, comissão ambiental, acompanhamento do programa de gestão ambiental da empresa pela comunidade, comitê comunitário de análise de risco, planos de emergência, etc)
- 3) Disseminação da informação ambiental (divulgação de relatórios ambientais, formas de divulgação, periodicidade, riscos potenciais, produtos perigosos, etc).

Os documentos internacionais dirigidos especificamente às empresas multinacionais igualmente tratam, com bastante detalhamento, das medidas que deveriam ser tomadas para garantir níveis elevados de responsabilidade ambiental e social. A "Declaração Tripartite" recomenda a implementação dos dispositivos das convenções da OIT, a transparência e informação a respeito de riscos e normas de segurança, a colaboração com as entidades internacionais, nacionais e organizações de trabalhadores, a incorporação de normas de saúde e segurança aos acordos coletivos. As "Diretrizes" da OCDE dispõem um capítulo específico sobre a proteção ambiental, que inclui a minimização dos riscos ambientais e à saúde nas atividades das empresas. Da mesma forma o "Global Compact" aborda a questão dentro de princípios relativos à responsabilidade ambiental. Vários critérios relativos ao tema fazem parte da SA 8000 (ambiente seguro e saudável, medidas adequadas de prevenção, treinamento para todos os funcionários, sistemas de detecção, instalações sanitárias limpas etc.).

OBSERVATÓRIO SOCIAL

CONSELHO DIRETOR

CUT - SRI - Kjeld A. Jakobsen (Presidente)
 CUT - CNMT - Maria Ednalva B. de Lima
 CUT - OIT - José Olívio M. de Oliveira
 CUT - SNO - Rafael Freire Neto
 CUT - SPS - Pascoal Carneiro
 DIEESE - Mara Luzia Felter
 DESEP - Lúcia Regina dos S. Reis
 UNITRABALHO - Sidney Lianza
 CEDEC - Tullo Vigevani

COORDENAÇÃO GERAL

Arthur Borges Filho – Coordenador Financeiro
 Clemente Ganz Lúcio - Coordenador Técnico Nacional
 Clóvis Scherer - Coordenador do Satélite Sul
 José Olívio Miranda de Oliveira - Representante no Conselho de Administração da OIT
 Kjeld A. Jakobsen - Secretário de Relações Internacionais da CUT Brasil - Presidente do Conselho Diretor
 Maria José Coelho - Coordenadora de Comunicação
 Odilon Luís Faccio - Coordenador de Desenvolvimento Institucional
 Pieter Sijbrandij - Coordenador de Projetos
 Rogério Valle - Coordenador do Satélite RJ
 Ronaldo Baltar - Coordenador do Satélite SP

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA PESQUISA

Ronaldo Baltar - Coordenador da Pesquisa
 Cláudia Gomes de Siqueira – Pesquisadora CEDEC/Observatório Social
 Mônica Schiavinatto – Pesquisadora IFAS
 Auxiliares de Pesquisa: Lúcio Rodrigo Ramos Costa, Glauciene Carla da Silva

Equipe Sindical: Otacílio Alves Teixeira – ECOCUT/FETAG

PARCEIROS

A presente pesquisa contou com a parceria da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), na pessoa de Guilherme Pedro Neto; da Federação Estadual dos Trabalhadores na Agricultura (FETAG), Antônio Lucas; e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracanjuba, Lindolfo Neto da Silva.

Florianópolis (Brasil), Janeiro de 2002.