



**OBSERVATÓRIO
SOCIAL**

COMPORTAMENTO SOCIAL E TRABALHISTA

RELATÓRIO EXECUTIVO

OBSERVATÓRIO SOCIAL

Av. Mauro Ramos, 1624, sala 202 - Centro

Florianópolis (SC) – CEP 88.020-302

Fone (48) 3028-4400

E-mail: observatorio@observatoriosocial.org.br

Web site: www.observatoriosocial.org.br

THYSSENKRUPP
THYSSENKRUPP ELEVADORES
THYSSENKRUPP FUNDIÇÕES
JULHO/2003

1. INTRODUÇÃO

Neste Relatório Executivo estão sintetizados os principais resultados da pesquisa realizada pelo Observatório Social em duas unidades produtivas do Grupo ThyssenKrupp no Brasil: a unidade industrial e sede administrativa (Unidade Industrial/Matriz – UI/M) da THYSSENKRUPP ELEVADORES SA. (TKEB), localizada em Guaíba, no estado do Rio Grande do Sul, e a unidade da THYSSENKRUPP FUNDIÇÕES LTDA (TKF), localizada em Barra do Piraí, estado do Rio de Janeiro.

O objetivo principal dessa pesquisa é avaliar as práticas das referidas empresas no tocante aos direitos fundamentais do trabalho, tendo como referência as Convenções da OIT, observando principalmente os seguintes temas: liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação de gênero e raça, trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança no trabalho e meio ambiente.

A pesquisa faz parte do Projeto Observatório Social Europa e do Convênio com a Fundação Hans Böckler (Alemanha) e contou, para a sua realização, com a colaboração das empresas, da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre (STIMMMEPA) e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Barra do Piraí/RJ (STIMMMEBP/RJ). Os trabalhos foram realizados no período de julho de 2002 a junho de 2003.

Este Relatório Executivo apresenta o percurso metodológico da pesquisa, um breve histórico da atuação do Grupo no Brasil e das unidades pesquisadas, uma síntese dos resultados obtidos primeiramente da TKEB e posteriormente da TKF e as considerações finais.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

O percurso metodológico dessa pesquisa teve três momentos distintos e complementares. No primeiro momento, o projeto de pesquisa foi apresentado e negociado com as entidades sindicais e empresas, resultando na formalização de termos de compromisso sobre o trabalho a ser desenvolvido. Foram constituídos grupos sindicais de apoio à pesquisa e os pesquisadores visitaram as instalações das empresas, acompanhados por sindicalistas do Brasil, de representantes das empresas e de representantes de trabalhadores alemães. A preparação dos instrumentos de pesquisa ocorreu concomitantemente aos contatos com as partes envolvidas – sindicatos e empresas.

A pesquisa buscou avaliar a performance das empresas em relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, cotejando-os com a prática empresarial. Um conjunto de métodos de pesquisa, qualitativos e quantitativos, foi empregado na coleta e análise de dados para mensurar essa performance. Esta foi, então, avaliada pelo método comparativo entre os dados obtidos e os indicadores selecionados.

No segundo momento da pesquisa, foi realizada a coleta de dados, através de:

a) entrevistas abertas com gerentes das empresas, guiadas por um roteiro de questões abertas, tratando de todos os temas da pesquisa¹;

b) entrevistas abertas com dirigentes dos dois sindicatos de metalúrgicos e com representantes dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), também guiadas por roteiro de questões abertas²;

c) uma pesquisa de opinião entre os empregados lotados nas unidades das Empresas, com base em amostras estatisticamente representativas dos respectivos universos, sobre alguns dos temas onde essa opinião foi considerada relevante³;

d) pesquisa documental junto às empresas, aos sindicatos de metalúrgicos e às fontes de informação públicas disponíveis⁴.

¹ Na TKEB, foram entrevistados: o Gerente da Divisão de Recursos Humanos, o Chefe do Departamento de Pessoal, o Engenheiro de Segurança no Trabalho, o Gerente da Divisão de Materiais e o responsável pela implantação do sistema de gerenciamento ambiental. Na TKF, entrevistou-se: o Presidente da unidade de Barra do Piraí, o Gerente da Divisão de Recursos Humanos, o Diretor Industrial, o Engenheiro de Segurança no Trabalho e a Médica do Trabalho.

² Entrevistados na TKEB a atual presidente e o ex-presidente da CIPA, bem como dois membros da CIPA atual eleitos pelos empregados; três diretores do Sindicato dos Metalúrgicos, todos empregados da TKEB, um deles liberado do trabalho para atividades sindicais. Na TKF: o atual vice-presidente da CIPA, e os dirigentes sindicais que atuam diretamente na empresa, liberados e não liberados.

³ Os roteiros e questionários foram anteriormente enviados ao Comitê Assessor.

⁴ A TKEB forneceu: listagem de funcionários, estrutura organizacional, Demonstrações Financeiras 2001/2002, boletim estatístico sobre acidentes de trabalho, evolução dos indicadores de acidentes de trabalho (1997/2002), lista de empresas e áreas terceirizadas, contribuições e doações de natureza filantrópica da TKEB, indicadores e metas do PPR, cópia de slides da apresentação intitulada “Overcoming Challenges: one vision of our mission and values”, Informativo da CIPA, 1ª ed., 2003, cópia da Convenção Coletiva de Trabalho, três textos apresentando a Empresa e sua história, apresentação ilustrada da Gestão de Resíduos Sólidos da TKEB, Descritivo CIPA, lista de componentes importados e respectivos países de origem, exemplar do Notícias ThyssenKrupp Elevadores, informativo interno da empresa, edição de fev/mar de 2003. O Sindicato, por sua vez, forneceu cópia da Convenção Coletiva de Trabalho, cópias de notícias e de boletins da Empresa e uma lista de empregados da TKEB sindicalizados. Já a TKF forneceu: listagem de funcionários, relatório anual da CIPA referente ao ano de 2002, Plano de Participação nos Lucros e Resultados 2002/2003, Acordo Coletivo de Trabalho (01.05.03), Estatística de Pessoal (12.02.03), Norma APG 0117/00-Cargos e Salários, Norma IPG 0205/97-Empreiteiras e Subempreiteiras, listagem com salários dos funcionários, Projeto “Construindo a

Além de opiniões, a pesquisa amostral procurou levantar algumas características individuais (gênero e raça), sindicalização e condições de trabalho, dos trabalhadores das unidades estudadas.

O plano amostral foi concebido para verificar as condições de trabalho e eventuais diferenças entre grupos, principalmente homens e mulheres, que evidenciassem discriminação dentro das empresas. O tamanho da amostra foi calculado pelo método da amostragem aleatória simples sem reposição, sendo definido um nível de confiança de 95% e uma precisão relativa de 0,3.

No caso da TKEB, o plano previu a separação do universo de empregados em estratos por sexo e por diretorias, distinguindo aquelas ligadas diretamente à produção industrial (indicadas como subordinadas à indústria) das subordinadas à matriz (vendas, assessoria jurídica, marketing, etc). Assim, foram formados quatro estratos diferentes.

Na TKEB a pesquisa de opinião foi realizada com sucesso, entre os dias 18 a 20 de fevereiro de 2003, mas a amostra que efetivamente respondeu ao questionário se diferenciou da planejada. A substituição de funcionários sorteados ausentes do campo na ocasião (por férias, licenças ou demissão) preservou o mesmo sexo e diretoria. As tabelas com os valores corretos para a amostra são apresentadas a seguir.

TABELA 1
PESQUISA THYSSENKRUPP ELEVADORES – AMOSTRA

Estrato	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	
Descrição	Mulheres Matriz	Mulheres Indústria	Homens Matriz	Homens indústria	
Amostra por estrato (n)	11	13	36	111	
Total da amostra	24		147		171

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

No caso da TKF, o plano amostral respeitou as características de sexo e subordinação dos trabalhadores à área e diretorias de atuação, propondo a separação da amostra em três estratos. O primeiro estrato foi composto pelo universo das mulheres em virtude do pequeno número delas empregadas na Empresa. O segundo estrato, representa os homens lotados na diretoria industrial, que é a maior parcela da população empregada (1106 trabalhadores), diretamente envolvida na produção. No terceiro estrato, foram selecionados os homens que trabalham ligados às demais diretorias⁵ (235 trabalhadores). Portanto o plano amostral geral ficou assim definido:

TABELA 2
PESQUISA THYSSENKRUPP FUNDIÇÕES – AMOSTRA

Estrato	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3
DESCRIÇÃO	MULHERES	HOMENS	HOMENS
		Diretoria Industrial	Outras diretorias
AMOSTRA	34	250	47
ENTREVISTADOS	29	253	39
TOTAL		321	

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

Cidadania: Thyssen na comunidade”, Relatório da última Auditoria Ambiental Legal realizada em 2002. O Sindicato dos Metalúrgicos de Barra do Piraí disponibilizou o Relatório de Inspeção de 01.10.02, o Acordo Coletivo de Trabalho, Ofício 123/90 enviado à OIT, Notícias de jornais, Boletins do Sindicato falando sobre a empresa, lista com empregados da TKF sindicalizados.

⁵ Por exemplo, diretoria de garantia de qualidade, diretoria comercial de vendas, diretoria administrativa e financeira.

No terceiro momento os dados foram descritos, analisados e interpretados. Uma minuta do Relatório foi redigida e submetida à revisão de consultores, sindicatos e empresas (final do mês de maio/2003), cujas considerações e sugestões de alterações no Relatório foram apreciadas pela equipe do Observatório Social e eventualmente incorporadas ao texto. Os pontos onde houve divergência de opiniões estão registrados como notas no texto do Relatório Final.

3. A THYSSENKRUPP NO BRASIL

- No Brasil o Grupo ThyssenKrupp controla dezessete empresas e mais de 40 unidades produtivas e de serviços. A Divisão Operacional da ThyssenKrupp Automotive está organizada em três *Business Units* denominadas Body, Chassis e Powertrain, a qual está vinculada a ThyssenKrupp Fundições, que é composta pelas unidades de Barra do Pirai (RJ) e de Matozinhos (MG). A Divisão Operacional ThyssenKrupp Elevatory possui empresas em diversos países, entre eles o Brasil, onde opera através da ThyssenKrupp Elevadores, com fábrica em Guaíba e unidades de serviço nas grandes capitais brasileiras.

O Grupo ThyssenKrupp AG não tem uma “holding” local, ou seja, não é uma corporação unificada no Brasil. A empresa se organiza em seis Divisões de Negócio, com vários segmentos, e cada empresa se reporta a uma direção da respectiva Divisão na Alemanha. Há uma coordenação local, mas de caráter funcional. A administração de cada unidade fica a cargo dos executivos locais, sendo estes os responsáveis pelos resultados gerados nas respectivas empresas, a partir de planos negociados anualmente. O acompanhamento do desempenho é realizado trimestralmente pela comparação entre o planejado e o realizado.

3.1. A THYSSENKRUPP ELEVADORES

A TKEB é uma das empresas da região Espanha, Portugal e América Latina, do segmento de elevação, do Grupo ThyssenKrupp Industrial. A TKEB desenvolve atividades de fabricação, comércio e manutenção de equipamentos de elevação (como elevadores e escadas rolantes)⁶. Ela se originou da aquisição da Elevadores Sûr S/A Indústria e Comércio pelo Grupo ThyssenKrupp Industrial, em setembro de 1999. Em março de 2002, a Empresa anunciou a substituição da marca “Sûr” pela da ThyssenKrupp. Recentemente a ThyssenKrupp adquiriu as operações da Kone, ampliando seu mercado de serviços de manutenção de elevadores.

A Elevadores Sûr era uma empresa de capital nacional, fundada em Porto Alegre no ano de 1945, que produzia elevadores desde 1948. A planta industrial, objeto deste estudo, surgiu em 1965 e, desde meados da década de 70, os produtos da Sûr são vendidos em todo o território brasileiro. O processo de modernização produtiva ocorreu na década de 90, com terceirização, reestruturação organizacional, implantação de sistemas de qualidade e de gestão por metas.

Uma das características que distingue a TKEB de outras empresas que atuam no mesmo segmento no país é que ela desenvolve, fabrica e monta seus elevadores, dependendo pouco de importações.

Além da unidade industrial, a Empresa dispõe de dez unidades de negócios⁷ espalhadas pelo Brasil, que são responsáveis pela comercialização e prestação de serviços de instalação e manutenção de elevadores e outros equipamentos.

⁶ As atividades desenvolvidas são fabricação, comércio, importação, exportação, conservação, instalação e representação de elevadores, fingers (passarelas de aeroportos), passarelas e pontes eletrônicas e/ou mecânicas, armazéns e almoxarifados automatizados, escadas, esteiras rolantes, bem como de aparelhos mecânicos para tais equipamentos.

⁷ As UNs são as seguintes: Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo (Mato Grosso e Mato Grosso do Sul), Rio de Janeiro (Espírito Santo), Minas Gerais, Distrito Federal (Amazonas, Goiás e Pará), Bahia, Pernambuco (Sergipe, Rio Grande do Norte, Alagoas e Paraíba) e Ceará (Maranhão).

A UI/M concentra cerca de 32% do contingente de empregados da TKEB, ou seja, 570 trabalhadores, dos quais 415 subordinados às divisões industriais e 155 às divisões da área Matriz.

A Empresa contrata serviços de empresas terceiras para realização de diversas atividades de apoio, como limpeza e asseio da fábrica, portaria, operação do refeitório, manutenção e conservação predial. No momento da pesquisa, um total de 62 pessoas trabalhavam nessas empresas, que tinham entre 1 e 17 empregados.

3.2. A THYSSENKRUPP FUNDIÇÕES

No ramo de Fundição, existem as unidades de Barra do Piraí-RJ, que é a matriz, e a filial de Matozinhos – MG, ambas sob a gestão de uma mesma direção executiva. As políticas adotadas no país nascem na unidade de Barra do Piraí – RJ, abrangida na pesquisa.

Originariamente, a TKF-RJ pertencia ao grupo Schyndler Elevadores e foi adquirida pela Thyssen em 1973. A então pequena fundição localizada na cidade tornou-se a maior empresa do município, empregando 1.341 pessoas.

Em 1976 foi realizado um grande investimento na fábrica, ampliaram consideravelmente suas instalações e, principalmente, sua capacidade produtiva. A produção atual da empresa é de, aproximadamente, 60 mil toneladas/ano de fundidos.

As metas estratégicas de atuação da TKF visam buscar nichos específicos de mercado, principalmente no exterior, sem deixar, no entanto, de atender as demandas já existentes no mercado nacional. Essa alternativa foi encontrada e trabalhada a partir da realidade local da empresa, em função da intensificação do processo de globalização.

Ao longo dos últimos cinco anos, ela conseguiu descobrir alguns nichos de mercado onde se mostrou mais competente que outras fundições do próprio grupo. A alternativa encontrada pela direção da fundição no Brasil foi desenvolver clientes e mercados que as outras fundições não atendiam, procurando-se intensificar a produção de peças grandes, atendendo demandas específicas de empresas que, como a Carterpillar, encomendam peças que variam de 200 ou mais quilos.

Na divisão internacional do trabalho, o Grupo ThyssenKrupp mantém empresas mais intensivas em “mão de obra” e outras empresas intensivas em capital, estando a TKF enquadrada no primeiro caso.

A TKF ocupa 45.000 m² em área construída e está cercada por uma grande área verde tendo, muito próximo das instalações fabris, uma pequena vila de casas, onde residem antigos funcionários. É uma planta de grandes dimensões, incomum na atualidade, que vem sofrendo amplas mudanças desde 1973. Tais mudanças, segundo a empresa, fazem parte de um processo contínuo e necessário, já que as fundições trabalham com produtos e processos agressivos às pessoas e ao meio ambiente.

Observando o *lay-out* fabril, principalmente da produção, tem-se a impressão de que todos os investimentos realizados na área de produção, equalização dos transportes das peças, ampliações e modificações, foram planejados a partir da otimização dos fluxos de processos de materiais e produtos. A racionalização do espaço não foi pensada a partir da relação homem-máquina e os trabalhadores se adaptam ao que é possível dentro do espaço existente, daí a agressividade do ambiente. É tudo muito intenso dentro da produção, o calor, a poeira, a fuligem, o ruído e o ritmo de trabalho.

No momento da realização da pesquisa, a Empresa contava com um quadro geral de 1341 funcionários, dos quais 1307 homens e 34 mulheres. A maioria dos funcionários do sexo masculino concentra-se nos setores produtivos que estão ligados a Diretoria Industrial. Entre as 41 pessoas que ocupam cargos de chefia, uma é do sexo

feminino. As mulheres exercem, basicamente, atividades administrativas. Existem ainda, aproximadamente, 300 pessoas trabalhando em empresas terceirizadas. O número de funcionários subordinados à Diretoria Industrial é de 1106 e outras 234 se subordinam às outras diretorias. Observando a estrutura organizacional da ThyssenKrupp Fundições, verifica-se que ainda prevalece um modelo bastante tradicional de organização – Taylorista – hierarquicamente constituída com centralização de poder.

O trabalho terceirizado nessa unidade produtiva envolve cerca de 180 pessoas, salvo alguma situação extraordinária, quando chega a atingir 300 trabalhadores ou mais. Os serviços prestados por essas empresas vão desde atividades mais “tradicionais”, como serviços de alimentação, segurança patrimonial, saúde (atendimento de emergência fora empresa) e de transportes. Há também prestações de serviços diretamente ligadas à produção como, por exemplo, serviços de quebra de canais, recuperação de sucata, descarte de resíduos industriais, subprodutos, manutenção no setor de fusão.

Os principais mercados que a empresa atende são a indústria de tratores, a automotiva (automóveis, caminhões e ônibus), de elevadores e de compressores. Seus principais clientes são: Caterpillar (U.S.A.), Mannesmann, Aços Villares, Piratini, VW, GM, Mercedes-Benz, Thyssen Production Systems, Wotan, B. Grob, Schuler, Enron (U.S.A.), GE (U.S.A.), Index, Bardella, Sulzer. O segmento em que atua: Aço, Bens de Capitais e Indústria Automobilística.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Apresentamos, a seguir, os resultados da pesquisa feita em cada uma das empresas/unidades estudadas. Esta opção de apresentação se deve às marcantes diferenças e à inexistência de vínculos estreitos entre as duas organizações, como foi apontado anteriormente.

4.1. TKEB – GUAÍBA/RS

4.1.1. PERFIL DOS TRABALHADORES

Os dados fornecidos pela Empresa permitem traçar um perfil dos seus empregados, com base nas características individuais desse grupo.

A TKEB se caracteriza por empregar majoritariamente pessoas do sexo masculino, com apenas 10,3% do quadro funcional composto por mulheres. Este percentual só não é menor pela ocupação de cargos nos setores administrativos, principalmente na Matriz.

TABELA 3
TKEB – EMPREGADOS SEGUNDO O SEXO E A UNIDADE DE TRABALHO – JAN/2003

Unidades	Número de empregados	SEXO			
		Masculino		Feminino	
		Número	%	Número	%
Unidade industrial/Matriz	570	495	87	75	13
Unidade industrial	415	371	89	44	11
Matriz	155	124	80	31	20
Unidades de negócios	1235	1124	91	111	9
Total da Empresa	1805	1619	90	186	10

Fonte: ThyssenKrupp Elevadores S.A. Elaboração: Observatório Social.

Os dados sobre a cor/raça dos empregados da TKEB, obtidos com a pesquisa por amostragem na UI/M, mostrou que 87% dos empregados se declaram de cor branca, 7% de pardos, 4% de pretos e 1% de indígenas. As respostas variaram pouco segundo o sexo e a área de subordinação, mas há maior presença de pessoas de outras cores/raças nas áreas industriais do que nas áreas administrativas.

Os empregados da TKEB têm em média 34 anos de idade, distribuindo-se equilibradamente entre as faixas etárias. A idade média das mulheres é menor que a média geral, ficando em 31 anos. Do total, 49% tem idade entre 18 e 29 anos, e 54% tem entre 25 e 39 anos. Especificamente na UI/M, o perfil etário dos empregados é semelhante ao verificado para toda a Empresa, e a idade média é de 35 anos.

No momento da pesquisa, os empregados da TKEB estavam há 7,6 anos no emprego, sendo 24% com contratos de menos de 2 anos e 48% de menos de cinco anos. A UI/M se diferencia do restante da Empresa neste aspecto, exibindo uma permanência no emprego de 9 anos, em média. Na UI/M, apenas 17% dos empregados tinham menos de dois anos de emprego e 38% menos de cinco. Também é inversa a situação de homens e mulheres, pois estas permanecem no emprego por mais tempo que aqueles (média de 9 anos).

Entre os empregados na TKEB, predominam pessoas com o nível médio de escolaridade completo ou mais (68%), dentre os quais uma parte significativa tem escolaridade de nível superior completa ou incompleta (27%). As mulheres são mais escolarizadas que os homens: é maior a proporção de mulheres com o nível superior, completo ou incompleto, (62% contra 23%) e menor a proporção de mulheres entre os empregados sem o ensino médio completo (8% contra 33%). Não há diferenças significativas quanto à escolaridade na comparação dos que trabalham na UI/Matriz e no total da Empresa.

Entre os 254 cargos (posição) informados pela empresa, o mais freqüente é de Oficial de Manutenção de Elevadores, ocupado por 663 empregados (44% do total), seguido pelo de operador de máquina, com 104 trabalhadores (7% do total). Outros cargos numerosos são os de vendedor (91) e o de assistente administrativo (83), típicos das UNs, e os de montador mecânico (65) e de montador eletro-mecânico (32), típicos da UI.

Os cargos que denotam algum tipo de atividade de comando e liderança representam 16% do total⁸. Na UI/M, esses cargos de direção e gerência representam 12% do total, predominando os chefes de departamento e de seção.

A presença feminina na UI/M (13%) está concentrada em número limitado de posições, como as de auxiliar administrativo e de montador eletro-mecânicos. O percentual de mulheres nos cargos de comando (12%) é inferior ao dos demais cargos e elas também estão relativamente sub-representadas em funções técnicas (engenheiro, técnico, projetista e inspetor).

As informações prestadas pela Empresa sobre os salários pagos aos seus empregados indicam que a parcela majoritária deles se situa na faixa salarial entre R\$ 601,00 e R\$ 1.000,00 (3 e 5 Salários Mínimos da época) e que é expressiva a parcela que recebe entre R\$ 1.000,00 e R\$ 1.400,00 (5 a 7 SM).

As mulheres têm salários menores que os dos homens, uma vez que sua freqüência relativa nas faixas salariais acima de R\$ 1.400,00 é inferior ao destes últimos. Este perfil contrasta com o fato de terem maior escolaridade, mas é condizente com a pequena presença em cargos gerenciais e de técnicos e engenheiros.

Particularmente entre os empregados lotados na UI/M, a distribuição salarial é muito próxima à do conjunto da Empresa, mas é possível verificar que os salários são um pouco mais elevados, havendo relativamente menos pessoas recebendo até R\$ 600,00, e uma maior parcela situada nas faixas mais altas de salários.

A pesquisa amostral constatou que a média de horas extraordinárias de trabalho realizadas na semana anterior à da pesquisa, foi de aproximadamente 2 horas. Esse índice foi puxado pela média do Estrato 1 (mulheres da área Matriz, com 6,18 hs), explicada pelas necessidades momentâneas para a implantação de sistema gerencial na área financeira. Mesmo assim, observando apenas os resultados do Estrato 4 (homens, indústria), o mais numeroso dos quatro, a média de horas extras na semana foi de 2 hs.

Questionados sobre o número de horas extras realizadas em janeiro de 2003, 48% dos entrevistados disseram ter trabalhado além da sua jornada normal, e 42% que o fizeram por mais de quatro horas, apesar de naquele mês ser um período de férias.

4.1.2. LIBERDADE SINDICAL

Os empregados da TKEB são representados por 29 sindicatos diferentes, em cujas bases territoriais existem unidades da Empresa, sem que haja uma entidade sindical

⁸ Diretor, Gerente (de divisão ou de UN), Chefe (de departamento, seguido de chefe de seção), Coordenador, Supervisor ou Encarregado.

unitária (federação, confederação ou central) que os agrupe. Além disso, atuam sindicatos profissionais de categorias minoritárias, como as de engenheiros, de técnicos de nível médio, de vendedores, de desenhistas, entre outros.

Os 570 trabalhadores da UI/M, foco da pesquisa, são representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos - STIMMEPA, que também representa os 138 empregados lotados em Porto Alegre (UN/RS)⁹. A entidade conta com 30 diretores, que atuam numa ampla região geográfica, onde trabalham entre 23 e 25 mil metalúrgicos, dos quais 12 mil são sindicalizados.

São associados ao Sindicato 135 empregados da TKEB, o que representa uma taxa de sindicalização de 19% (calculado sobre 708 trabalhadores). Na opinião dos sindicalistas, a sindicalização é praticamente inexistente entre os empregados da UN/RS, pelas dificuldades para o contato com estes trabalhadores, que executam atividades externas na manutenção e instalação de elevadores espalhados pela região.

Na pesquisa amostral junto aos trabalhadores da UI/M, 26% dos entrevistados declararam serem associados ao Sindicato dos Metalúrgicos, e 8% a outros sindicatos. A associação ao STIMMEPA é maior entre os trabalhadores do sexo masculino que trabalham na área industrial (34%) e menor entre mulheres da área Matriz (9%). A associação a outro sindicato é quase inexistente entre os que trabalham na área industrial (2% para os homens). O tempo médio de associação ao STIMMEPA, apurado na pesquisa, é de 12 anos, variando entre os estratos.

Os testes estatísticos¹⁰ feitos no cruzamento entre a variável “associação ao Sindicato dos Metalúrgicos” e as características de sexo ou cor dos entrevistados, não apresentaram diferença significativa, mostrando que estas variáveis não estão relacionadas entre si. Mas, reforçando o que se disse anteriormente, o teste mostrou heterogeneidade na associação ao Sindicato dos Metalúrgicos considerando a área de subordinação (Matriz ou Industrial).

O STIMMEPA dispõe de uma sub-sede na região de Guaíba, dotada de estrutura física e pessoal para a representação sindical e jurídica, bem como para a prestação de serviços. A administração da Empresa dirige-se à essa delegacia para homologar as rescisões de contrato de trabalho.

Dois diretores do Sindicato trabalham na UI/M, realizando as atividades de representação direta junto à empresa, além de outro diretor que está liberado do trabalho, com remuneração paga pelo Sindicato, para o exercício de atividades sindicais. Os sindicalistas não liberados têm acesso aos seus colegas de trabalho e para outras atividades sindicais, fora da jornada de trabalho ou durante esta, desde que autorizadas pela gerência¹¹.

Assim, a representação no local de trabalho, para existir na TKEB, depende da eleição de empregados da empresa para a diretoria do Sindicato e, para funcionar plenamente, de autorização da gerência.

A pesquisa amostral revelou que 90% dos empregados tem acesso a jornais, boletins e panfletos do Sindicato. Já as conversas com diretores da entidade sindical

⁹ Por estarem enquadrados na categoria de metalúrgicos e serem empregados nos estabelecimentos da Empresa situados na sua base territorial, formada por oito municípios da região metropolitana de Porto Alegre: Gravataí, Guaíba, Cachoeirinha, Alvorada, Viamão, Glorinha e Eldorado do Sul, além de Porto Alegre.

¹⁰ Utilizou-se o Teste de Pearson com correção através do *EPA* médio, para verificar se haviam diferenças significativas para as respostas de empregados segundo o sexo, a cor ou a subordinação de sua diretoria.

¹¹ A lei brasileira garante o direito dos detentores de mandato sindical a disporem de tempo necessário ao exercício de suas atividades, sem contudo garantir a remuneração. E a CCT restringe a liberação dos dirigentes sindicais, sem remuneração mas preservando o descanso semanal remunerado e os dias de férias, por solicitação da entidade, ao máximo de 30 dias ao ano.

foram identificadas por apenas 23% dos entrevistados como a forma de informação e comunicação sindical, ocorrendo principalmente na área Industrial (27%) e inexistindo no caso de mulheres da área Matriz. A proporção de 52% dos entrevistados que disseram receber informação de natureza sindical através de conversas com colegas de trabalho, mostra que não há constrangimentos que afastem esse tema do relacionamento interpessoal dos trabalhadores.

TABELA 4
TKEB – EMPREGADOS DE GUAIBA – FORMAS DE INFORMAÇÃO SOBRE ATIVIDADES SINDICAIS, SEGUNDO O SEXO E A ÁREA DE SUBORDINAÇÃO (*) - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

FORMA DE INFORMAÇÃO	Estrato 1 Mulheres Matriz	Estrato 2 Mulheres Industria	Estrato 3 Homens Matriz	Estrato 4 Homens Industria	Total
Jornais, boletins ou panfletos	73	100	92	90	90
Conversas com sindicalistas	1	15	17	27	23
Conversas com colegas	45	62	42	54	52

(*) Respostas de múltipla escolha

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

Pelos aspectos acima, é possível concluir que na UI/M há liberdade do trabalhador se sindicalizar. As entrevistas e informações coletadas mostram que a gerência ou chefia não exerce pressão sobre os trabalhadores para evitar a sindicalização ou a participação em atividades sindicais. Ao mesmo tempo, apesar de não estar assegurado formalmente, as condições para o exercício da atividade sindical na UI/M existem e não são obstaculizadas pela direção da Empresa.

Não existe Comissão de Fábrica nesta unidade, mas o Sindicato encaminhou uma demanda de negociação sobre a criação de uma para a unidade.

4.1.3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Empresa não tem a prática de negociar com as entidades sindicais Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) específicos, participando das negociações coletivas através das entidades empresariais. A estrutura sindical descentralizada resulta num grande número de negociações e Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) às quais a Empresa está submetida, na medida em que cada sindicato de trabalhadores procura negociar uma CCT com a respectiva entidade patronal. Assim, as normas de trabalho vigentes nas unidades da TKEB, podem se diferenciar dependendo da negociação local.

Aos empregados da Unidade de Guaíba, vigora a CCT firmada entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre e três entidades patronais¹², que se aplica a todas as empresas do setor metalúrgico de sete municípios da região de abrangência do Sindicato (excetua-se o município de Gravataí) e tem vigência de um ano a partir de 01/05/2002.

As negociações de âmbito setorial tendem a valorizar informações setoriais em detrimento daquelas específicas sobre as empresas. Provavelmente por isso o Sindicato dos Metalúrgicos detenha pouca informação sistematizada sobre a TKEB, restringindo-se aos documentos que legalmente precisa manter em arquivo (rescisões de contrato de

¹² O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul (SINMETAL), o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ) e o Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS).

trabalho, cadastro dos trabalhadores associados e registros de contribuições financeiras), além do fato de não haver organização no local de trabalho (Comissão de Fábrica).

Na opinião dos empregados da UI/M “fazer a negociação salarial” foi identificada como a principal função do Sindicato (66%), aparecendo em seguida “dar orientação política para a luta dos trabalhadores” (58%) e “prestar serviços de assistência jurídica” (41%). A opção associada à uma ação do Sindicato no local de trabalho, foi apontada por apenas 29% dos entrevistados.

Assim, se a negociação direta entre a TKEB e o Sindicato se mostra pouco desenvolvida, esse fato não exprime uma situação contraditória com a prática geralmente aceita no país e, inclusive, que faz parte da cultura local de negociação coletiva.

Por outro lado, há espaço para o entendimento direto sobre questões específicas, pontuais, que sejam de mútuo interesse, como foi o caso da compensação de dias de trabalho intercalados entre feriados. Também a definição do Programa de Participação nos Resultados (PPR), numa Comissão envolvendo representantes da direção da Empresa e de trabalhadores eleitos na Unidade assemelha-se a uma negociação coletiva. Através do PPR, todos os trabalhadores da Empresa, inclusive os sindicalistas, têm acesso a um conjunto de informações sobre o desempenho financeiro e operacional da companhia, que podem ser utilizados para uma negociação coletiva. Mas a Empresa não garante uma vaga na Comissão à um representante do Sindicato, tal como a lei prevê, argumentando que esta presença fica condicionada ao processo eleitoral aberto a todos os funcionários.

Ainda, a estrutura de salários da companhia, que se aplica nacionalmente, não foi negociada com o Sindicato. Os sindicalistas disseram desconhecer essa estrutura e não estarem informados sobre as pesquisas de mercado que a atualizam. O treinamento do pessoal, identificado pela empresa como o seu “diferencial competitivo”, também não foi negociado com os representantes dos trabalhadores¹³.

4.1.4. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Conforme visto anteriormente, as mulheres representam 13% dos empregados da UI/M, concentrando-se na área da Matriz, ocupando principalmente cargos administrativos, mostrando ser mais jovens, mais escolarizadas e trabalhando há mais tempo na empresa que seus colegas homens. Cabe registrar que a participação feminina no quadro funcional da Empresa está abaixo do patamar observado nas indústrias de máquinas e equipamentos, tanto no Brasil (12%), quanto no Estado do Rio Grande do Sul (12%)¹⁴. Sua participação em cargos de direção, gerência ou chefia (13%), apesar de proporcional à sua parcela no quadro de pessoal, inexistente nos casos de postos de diretor e de gerente de divisão.

Considerando esses números, pode-se pensar na existência de barreira “invisível” à ascensão de mulheres aos cargos mais elevados na hierarquia da organização, havendo dificuldade em ultrapassar, até aqui, as posições iniciais na hierarquia gerencial, apesar

¹³ A estratégia de treinamento envolve: formação escolar, treinamento gerencial, treinamento técnico e treinamento especial. O indicadores utilizados pela Empresa para quantificar seu investimento em treinamento são o percentual da jornada anual dedicada ao treinamento, de 4,35% em 2001/2002, e o de 151,77 euros por pessoa por ano de gastos.

¹⁴ Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, 2001. A RAIS informa um total de 271.013 empregos na indústria de máquinas e equipamentos (divisão 29 da Classificação Nacional de Atividades Econômicas/1995), dos quais 32.896 ocupados por mulheres. No Rio Grande do Sul, os empregos nessa divisão da indústria totalizavam 37.580, sendo 4.374 ocupados por mulheres, em 2001.

da sua experiência profissional (média de idade e de tempo no emprego) e formação escolar.

A diferença encontrada nos salários entre homens e mulheres não é suficiente para se concluir pela existência de uma contradição com a Convenção 100 da OIT, pois não se pode comparar os salários pagos a empregados de ambos os sexos enquadrados numa mesma posição. A Empresa declarou que sua estrutura salarial se baseia em fatores objetivos¹⁵ e sem considerar sexo, raça ou outros atributos individuais de seus ocupantes.

A seleção e contratação de pessoal se processa através da análise de currículos e de entrevistas com profissional capacitado, com a chefia e com consultor externo. E a promoção funcional depende da “aderência entre o perfil do funcionário e o da função”, pesando a capacidade profissional, a percepção da chefia imediata e as oportunidades existentes. A Empresa avalia que estes processos não se baseiam em critérios discriminatórios, pela orientação dada às pessoas que os conduzem e pela imagem que ela própria estaria difundindo de não discriminação. A pequena presença de mulheres nos quadros da ThyssenKrupp Elevadores é atribuída à oferta para as vagas existentes¹⁶.

Os dirigentes sindicais afirmaram não ter havido casos de discriminação da Empresa nem denúncias contra ela sobre isto.

A ThyssenKrupp não tem programas ou políticas orientadas especificamente para a não-discriminação ou a diversidade.

Na opinião dos empregados, apenas 3% declarou ter se sentido discriminados ou prejudicados por seu sexo, e 1% por sua cor ou raça. Na área da Matriz, onde as mulheres estão em maior número, o sentimento de discriminação supera um quarto das entrevistadas (27%).

Além disso, ao serem perguntadas sobre quais os fatores adotados na promoção funcional, as mulheres que trabalham na área Matriz apontaram “ser homem” em 36% dos casos, indicando uma opinião de que há critérios baseados no sexo.

A opinião sobre as oportunidades de realização profissional na Empresa também difere entre homens e mulheres, embora tenha sido amplamente favorável, no geral. Uma maior parcela de mulheres julgaram-nas “regulares”, em comparação com os homens.

TABELA 5
TKEB – EMPREGADOS DE GUAIBA – OPINIÃO SOBRE AS OPORTUNIDADES DE REALIZAÇÃO PROFISSIONAL, SEGUNDO O SEXO E A ÁREA DE SUBORDINAÇÃO (*) - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

OPINIÃO	Estrato 1 Mulheres Matriz	Estrato 2 Mulheres Industria	Estrato 3 Homens Matriz	Estrato 4 Homens Industria	Total
Muito boas	18	08	36	19	21
Boas	55	54	53	59	57
Regulares	27	38	11	18	19
Ruins	0	0	00	4	3
Muito ruins	0	0	0	0	0

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

¹⁵ Os critérios adotados para o posicionamento das pessoas na estrutura salarial seriam a qualificação profissional, o conhecimento adquirido na Empresa, a complexidade das tarefas realizadas, a avaliação da chefia e a participação em treinamento de produtos. No caso de cargos de liderança, além da qualificação técnica e da experiência, é necessário que o candidato apresente capacidade em liderança de pessoas.

¹⁶ O principal exemplo dado pela empresa é o de técnico em manutenção de elevadores, que no exercício de sua atividade precisa andar na rua vestido com um macacão, portando uma maleta de ferramentas, efetuar tarefas dentro de poços de elevadores, sujando-se de graxa ou lubrificantes, além de requerer certo esforço físico.

Por outro lado, a média de treinamentos realizados em 2002 pelas mulheres esteve próxima da média geral.

Outro aspecto que distingue as mulheres dos homens foi a mais alta incidência declarada de lesões por esforços repetitivos e de depressão ou estresse, e a menor ocorrência de acidentes de trabalho.

A pesquisa não pode avançar na análise da questão racial, pela falta de dados sobre esse atributo pessoal na Empresa e, em consequência, pela impossibilidade de se elaborar um plano amostral adequado à este objetivo. Assim, não foi possível chegar a conclusões sobre a existência de diferenças entre brancos e negros no que tange aos salários pagos, às oportunidades de treinamento, à ocupação de cargos gerenciais, à condições de trabalho, ocorrência de acidentes ou de doenças.

Mas foi possível estimar a proporção de negros (pretos e pardos) em 11% do total de empregados da UI/M, o que está abaixo do percentual verificado entre a população do município de Guaíba, da Região Metropolitana de Porto Alegre e do Estado do Rio Grande do Sul. A diferença se dá entre os que se declararam pretos, que são apenas 4% na unidade pesquisada, em comparação com 7% verificado na região.

Pelo que foi exposto até aqui, é possível concluir que a Empresa busca administrar as relações de trabalho de modo a não discriminar pessoas pelos seus atributos pessoais. No entanto, alguns dos dados apresentados anteriormente podem ser entendidos como sinais da existência de problemas, principalmente nas oportunidades de promoção funcional e à ocupação de cargos mais elevados na hierarquia da Empresa.

4.1.5. TRABALHO INFANTIL

A Empresa cumpre o requisito da idade mínima, não empregando pessoas com menos de 16, com menos de 18 anos em atividade perigosa, insalubre ou penosa, e oferece vagas para adolescentes em cursos profissionalizantes oferecidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). A Empresa também contrata jovens estudantes na modalidade de estágio remunerado, em convênio com entidades educacionais.

A ThyssenKrupp Elevadores atua junto aos parceiros comerciais. As empresas de prestação de serviços que atuam na UI/M precisam apresentar à TKEB a documentação trabalhista e fiscal, inclusive os contratos de trabalho (carteira profissional), impedindo ou dificultando que haja emprego de pessoas em idade irregular.

Quanto aos fornecedores externos, a Empresa exige a comprovação da idade dos empregados, mas está implantando um sistema de cadastramento e seleção de fornecedores que envolve requisitos na área trabalhista e de responsabilidade social, inclusive do tema trabalho infantil¹⁷.

¹⁷ As empresas que se candidatam a fornecer para a TKEB passam por uma vistoria prévia que segue um check-list onde figuram itens como o nível de treinamento dos funcionários, as condições do ambiente de trabalho e a preocupação com a responsabilidade social. Numa segunda etapa é o próprio fornecedor que se auto-avalia, com base na mesma lista de itens, para formar, junto com a avaliação feita pela TKEB, uma avaliação final. Uma vez estabelecido o contrato de fornecimento, esse processo se repete periodicamente. Tal regra sendo implantada progressivamente e se estenderá à todos os fornecedores nacionais. Os fornecedores estrangeiros são selecionados, segundo o Gerente, entre empresas de “classe mundial”, para ele com menor risco de violarem regras básicas como as do não emprego de crianças e do uso do trabalho escravo.

4.1.6. TRABALHO FORÇADO

Nas entrevistas com dirigentes sindicais não foi constatada nenhuma queixa quanto à atitudes irregulares da Empresa que estivessem relacionadas ao tema em questão.

Como foi visto no capítulo anterior, a TKEB está implantando um sistema de avaliação de fornecedores que inclui critérios trabalhistas e sociais, inclusive o do trabalho forçado. O nível de exigência feita no conjunto dos critérios torna improvável que uma empresa que utilizasse trabalho sob coação fosse aceita como parceira comercial.

4.1.7. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A preocupação da Empresa com o tema Saúde e Segurança no Trabalho (SST), na visão do pessoal gerencial, acompanhou o processo de modernização ocorrido ao longo da década de 90, inicialmente procurando modificar as atitudes (uso dos EPIs, por exemplo), para em seguida melhorar o ambiente, os equipamentos e as instalações. Segundo os entrevistados, a segurança é um componente estratégico da Thyssen, em função dos impactos negativos que acidentes e doenças têm no seu desempenho, nos gastos em treinamento e na perda de pessoal qualificado e na imagem do negócio (os produtos e serviços devem transmitir aos clientes a sensação de segurança).

A Empresa afirma monitorar os acidentes e os incidentes, adquirir materiais de segurança da melhor qualidade e introduzir conceitos de ergonomia nos postos de trabalho e na organização do processo de trabalho (pausas).

Sua estrutura para lidar com o tema da segurança no trabalho consiste em técnicos especializados espalhados pelo país e uma coordenação nacional em Guaíba¹⁸. Seis UNs contam com técnicos em segurança no trabalho para atender à região onde se localizam. Atuam na SST da fábrica um engenheiro de segurança no trabalho, uma médica do trabalho e três técnicos, atuando em rodízio pelas diferentes áreas. O serviço médico disponível na UI/M conta, além da médica do trabalho, com uma ginecologista, uma odontóloga, uma enfermeira e uma auxiliar de enfermagem.

A Empresa não dispõe de sistema de gestão específico para a área de SST, de natureza voluntária, mas as normas e padrões de segurança foram agregadas às normas de certificação da ISO 9000, de gestão da qualidade. As normas que servem de referência para a TKEB são as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs) e, quando não se encontra nelas algum padrão, procura-se consultar normas internacionais.

Os trabalhadores participam das ações relacionadas com segurança e saúde no trabalho através das CIPAs, existentes na UI/M e em sete UNs¹⁹.

Na UI/M, a CIPA é formada por 11 membros indicados pela Empresa e 11 eleitos diretamente pelos empregados da unidade, sendo 6 titulares e 5 suplentes em cada grupo. Os suplentes participam das atividades e exercem o voto tal como os titulares, significando, na prática, que a Comissão é bem mais ampla do que o previsto na legislação. O processo eleitoral, de acordo com os cipeiros entrevistados, costuma ser aberto e livre, com amplas condições para que os candidatos divulguem suas candidaturas e propostas.

¹⁸ Essa coordenação passará a ser realizada por um engenheiro lotado em São Paulo, e será criado um grupo coordenador da área de segurança em nível corporativo.

¹⁹ Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco, Minas Gerais e Paraná.

A CIPA realiza reuniões mensais previamente agendadas e divulgadas num mural, de modo acessível a todos os trabalhadores. Os “cipeiros” atuam como “fiscais” das condições de segurança na Unidade, abrangendo as atividades dos trabalhadores terceirizados e estagiários, e apresentando demandas à Empresa após discutí-las nas reuniões mensais. Além disso, a CIPA faz análises do ambiente de trabalho em todas as áreas da Unidade, definindo ações para a minimização dos riscos de acidentes.

A pesquisa amostral junto aos empregados da Unidade de Guaíba constatou que a CIPA é avaliada positivamente. Quase 80% dos entrevistados julgaram a sua atuação como muito boa ou boa.

TABELA 6
TKEB – EMPREGADOS DE GUAIBA – OPINIÃO SOBRE A ATUAÇÃO DA CIPA SEGUNDO O SEXO E A ÁREA DE SUBORDINAÇÃO - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

OPINIÃO	Estrato 1 Mulheres Matriz	Estrato 2 Mulheres Industria	Estrato 3 Homens Matriz	Estrato 4 Homens Industria	Total
Muito boa	18	8	19	17	17
Boa	64	77	64	59	62
Regular	18	15	17	23	21
Ruim	0	0	0	1	1
Muito ruim	0	0	0	0	0

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

Na avaliação dos cipeiros entrevistados, a atitude da direção da Empresa diante dos problemas identificados pela CIPA tem sido a de buscar viabilizar as soluções apontadas. O principal problema na fábrica seria o da temperatura ambiental, que está sendo debatido pela CIPA e pela direção da Empresa, na busca soluções definitivas.

A participação dos trabalhadores no tema da SST também se dá na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), realizada anualmente, com uma programação que envolve gincanas e palestras sobre saúde e segurança.

Há um estímulo financeiro na forma de metas relativas à segurança no trabalho incluídas no PPR²⁰, o que foi avaliado positivamente pelos cipeiros entrevistados, como motivador da prevenção de acidentes.

A pesquisa amostral indicou que 86% dos empregados entrevistados tinham recebido treinamento da Empresa sobre saúde e segurança no trabalho. Essa taxa variou entre 82% para o estrato feminino da área Matriz e 100% para o estrato feminino da área industrial.

Na opinião dos responsáveis pela área de SST, os problemas existentes atualmente são alguns equipamentos muito antigos que apresentam riscos apesar das modificações para melhoria da segurança, e que, ao poucos, estão sendo substituídos. Outro desafio é oferecer treinamento operacional básico que prepare os operários para atuarem no conceito de “multi-função”, dando treinamento específico para as diferentes operações.

A tabela abaixo mostra que, nos últimos anos, houve queda significativa no número de acidentes por elevador fabricado e de horas de trabalho perdidas por trabalhador. No entanto, o percentual de horas perdidas por horas trabalhadas aumentou fortemente, sobretudo em 2001 e em 2002, provavelmente em função da ocorrência de acidentes graves, com longos períodos de afastamento.

²⁰ Na fábrica, por exemplo, a meta é um limite máximo de 20 acidentes com afastamento durante o ano. Na UN Rio Grande do Sul, por sua vez, a meta é reduzir em 10% esses acidentes.

TABELA 7
TKEB – INDICADORES DE ACIDENTES DE TRABALHO

ANO	Acidentes por elevador fabricado	% de horas perdidas por horas trabalhadas	Horas perdidas por trabalhador
1997	0,073	0,48	10,3
1998	0,048	0,53	11,0
1999	0,048	0,48	9,4
2000	0,049	0,25	5,5
2001	0,037	1,61	2,5
2002	0,024	3,36	4,9

Fonte: ThyssenKrupp Elevadores, 2003. Elaboração: Observatório Social

Entre os empregados que responderam ao questionário da pesquisa amostral, 30% tinha sofrido acidente de trabalho desde seu ingresso na Empresa, percentual que sobe para 38% entre os empregados do sexo masculino e que trabalhavam na área industrial. Em média, cada empregado tinha sofrido 0,48 acidentes, ou seja, um acidente para cada dois trabalhadores (0,59 para homens que trabalham na área industrial).

Um diagnóstico da Empresa mostra que o setor onde ocorre o maior número de acidentes é no Departamento de Funilaria, que manipula chapas de aço, seguido pelo Departamento de Usinagem. As partes do corpo atingidas com maior frequência pelos acidentes são as mãos, vindo depois as pernas. Este diagnóstico é corroborado pelo resultado da pesquisa amostral. Os acidentes ocorrem apesar do uso generalizado dos EPIs, como mostra o percentual de 1% dos entrevistados que declararam não utilizarem EPIs na forma indicada pelas normas de segurança, e 9% o fazerem “às vezes”.

Quanto aos problemas de saúde indicado pelos entrevistados, novamente se destacam as lesões por esforços repetitivos (13% dos entrevistados) e a depressão/estresse (22%). Ambas aparecem com nitidez em todos os estratos da amostra, mas são mais altas entre as mulheres que trabalham na área Matriz (45%, para ambos os problemas de saúde).

A tabela seguinte apresenta a opinião dos empregados sobre as condições do ambiente de trabalho na Unidade de Guaíba. Como fatores positivos aparecem a iluminação, a limpeza, o conforto de móveis e a organização do espaço de trabalho. Confirmando o resultado das entrevistas, aparecem a temperatura, o ruído (barulho) e a qualidade do ar, como os aspectos que receberam maior proporção de respostas “ruim” e “muito ruim”.

TABELA 8
TKEB – EMPREGADOS DE GUAIBA – OPINIÃO SOBRE AS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO TRABALHO - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

OPINIÃO	Temperatura	Iluminação	Barulho	Qualidade do ar	Organização*	Limpeza	Conforto**
Muito boa	18	29	8	13	16	24	15
Boa	31	63	38	49	65	63	63
Regular	31	7	42	27	16	13	20
Ruim	14	1	8	8	3	1	1
Muito ruim	5	-	4	2	1	0	1

* Ordem ou organização do espaço de trabalho

** de móveis, bancadas, cadeiras etc

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

4.1.8. MEIO AMBIENTE

A TKEB não adota um sistema de gestão ambiental nos moldes da norma ISO 14000 ou outro similar, apesar de manter um sistema de controle para atender às normas da Fundação Estadual de Proteção Ambiental Henrique Luiz Roessler (FEPAM/RS)²¹, e alguma exigência de mercado.

Quanto ao gerenciamento dos resíduos, a Empresa elaborou um plano para cada tipo de resíduo, identificando-os e determinando o local e meio de armazenamento, o meio de transporte, a destinação final. Há coleta seletiva na fábrica, iniciada com o programa 5S²² e que em 1997-98, já reciclava 85% dos resíduos.

A fábrica dispõe de uma unidade de tratamento que, basicamente, recebe o líquido de tratamento das chapas de aço e lança os efluentes descontaminados nos níveis aceitáveis pela FEPAM. A sobra do processo de tratamento é classificada e encaminhada para aterros industriais licenciados.

A FEPAM exige a renovação anual da licença de operação da fábrica e, segundo os entrevistados, realiza vistorias constantes. A última autuação sofrida pela Empresa ocorreu em 1994, tendo sido absolvida da multa após apresentar um plano corrigindo a não-conformidade.

O funcionário responsável pela área avaliou que a participação dos empregados da UI/M se dá, principalmente, nas ações ambientais como a separação de resíduos. Para isto eles precisam estar informados dos motivos que justificam essas ações, tendo um entendimento básico do processo e dos cuidados necessários a cada material.

Vários exemplos foram dados sobre as ações da Empresa nesse campo: o da auto-suficiência da reciclagem de papel e plástico, o desenvolvimento de um sistema de reciclagem de óleo lubrificante, de um procedimento de remoção de óleo solúvel dos cavacos metálicos gerados no processo de funilaria e usinagem e do reaproveitamento de panos de limpeza (estopa). Essas ações foram atribuídas a iniciativas dos próprios funcionários, decorrentes de uma maior consciência ambiental, mas que refletem uma cultura desenvolvida ainda no período anterior à compra da Sûr pela ThyssenKrupp.

4.1.9. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A TKEB não adotou um código de conduta empresarial de nenhum tipo e a única iniciativa reportada neste sentido foi o da futura publicação de balanço social, em fase de preparação²³.

Como foi visto anteriormente, a Empresa está desenvolvendo um sistema de credenciamento de fornecedores que envolve avaliação do desempenho trabalhista. O sistema tende a privilegiar as empresas que tenham práticas trabalhistas de nível elevado, mas não prevê auditorias independentes ou participação sindical.

Há que se registrar que a Empresa fiscaliza as condições de trabalho nas etapas de instalação dos elevadores, normalmente feita por empresas especializadas, refletindo-se no ambiente de trabalho das obras de construção civil em geral.

A Empresa desenvolve, em Guaíba, algumas atividades de cunho social, entre as quais dar apoio técnico à escolas e estudantes, apoiar um projeto de voluntariado dirigido às famílias dos funcionários com cursos de informática e técnicas manuais, ceder espaço e material para uma escolinha de futebol que atende a crianças da comunidade, e um projeto, também de voluntariado, recebe espaço e tempo de trabalho

²¹ Órgão do Governo do Rio Grande do Sul, responsável pelo licenciamento ambiental naquele Estado.

²² Ferramenta do programa de gestão da qualidade total que visa a reduzir perdas.

²³ O Balanço Social seguirá o modelo do Instituto Ethos de Responsabilidade Social.

dos voluntários para realização de atividades lúdicas com crianças e idosos de bairros carentes da cidade.

4.2. TKF – BARRA DO PIRAÍ – RJ

4.2.1. PERFIL DOS TRABALHADORES

Como já relatado a TKF tem, majoritariamente, no seu quadro de funcionários, homens. Dos 1341 funcionários existem atualmente apenas 34 são mulheres. Os dados sobre a cor da pele ou raça/etnia dos empregados foram obtidos a partir da pesquisa por amostragem. Do total dos respondentes, 38% se consideraram brancos, 25% se consideraram pretos e 37% se disseram pardos, totalizando 62% de negros. Observando esses dados, na sua especificidade, por estratos, verificamos que no estrato 1 (mulheres), 62% se consideram brancas, 7% se consideram pretas e 31% pardas (38% negras). No estrato 3 – homens que não estão diretamente ligados ao setor produtivo – 64% se disseram brancos, 15% pretos e 21% pardos (36% negros). No estrato 2 (nível operacional), a distribuição dos dados foi mais variável, 33% de brancos, 27% de pretos e 40% de pardos (67% negros).

O nível de escolaridade em geral é baixo, sendo mais elevado entre as mulheres. A maioria dos homens com baixa escolaridade concentram-se na área operacional: 62% dos trabalhadores do nível operacional têm, no máximo, ensino fundamental completo; 33% têm, no máximo, ensino médio completo e apenas 1% tem formação universitária. No estrato 3, encontramos muitos funcionários com formação técnica, que atuam nas áreas de qualidade e segurança do trabalho. Nesse estrato, a maioria, ou seja, 61% têm até o ensino médio completo e 23% estão cursando ou já têm curso universitário. Entre os pesquisados, o grupo de mulheres - estrato 1 - foi o único em que aparece profissionais com pós-graduação.

Com relação aos salários, a estatística revelou que 69% das mulheres recebem na faixa de R\$601,00 a R\$ 1.400,00, não há mulher recebendo menos de R\$ 532,00, como também não há nenhuma que recebe acima de R\$ 4.000,00. Em média as mulheres recebem mais do que os homens. Quanto aos entrevistados do estrato 3 – homens que não estão diretamente ligados ao setor produtivo, podemos verificar que a maioria (44%) recebe entre R\$ 601,00 a 1.000,00, mas tem um contingente significativo de 31% que está recebendo na faixa de R\$ 401,00 a R\$ 600,00. Não consultamos ninguém que tivesse salário maior do que R\$ 4.000,00. Quando analisados os dados do estrato 2 (pessoal de nível operacional), a realidade salarial muda consideravelmente, pois 48% recebem salários entre R\$ 401,00 e R\$ 600,00. Somados os valores, veremos que 91% recebem salários até R\$ 1.000,00.

4.2.2. LIBERDADE SINDICAL

Na unidade produtiva da TKF, segundo a pesquisa amostral, a maior parte dos funcionários sindicalizados estão vinculados ao Sindicato dos Metalúrgicos (STIMMMEBP), com 29% e outros 3% são sindicalizados em outras entidades sindicais.

O Sindicato dos Metalúrgicos representa também os trabalhadores de outras empresas do ramo mecânico-metalúrgico na cidade de Barra do Piraí, estendendo suas bases para outras cidades da região. Em termos numéricos o Sindicato tem em sua base

um total de 2.500 trabalhadores e, atualmente, conta com 785 trabalhadores sindicalizados, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 31%.

A direção do Sindicato é composta por um total de 16 dirigentes, dos quais sete são empregados da TKF, sendo um liberado (direito conquistado em novembro de 2002); dois afastados, recebendo da empresa apenas os encargos sociais (parte desses direitos conquistados judicialmente em 1998) e outros quatro trabalham em tempo integral, mas com o direito de abonar três dias por mês para realizar atividades sindicais, desde que a empresa seja comunicada com antecedência.

Segundo o Sindicato, do quadro total de funcionários da TKF, 309 são sindicalizados (taxa de sindicalização de 23%), sendo apenas uma mulher. Dentre os entrevistados na pesquisa amostral, metade dos que se disseram associados afirmaram nunca participar de reuniões/assembléias convocadas pelo Sindicato. As justificativas para essa pouca participação referem-se, na maioria, à falta de tempo decorrente do trabalho por turnos alternados.

A ThyssenKrupp Fundições não coíbe, diretamente, as ações do Sindicato. A atuação dos sindicalistas no local é permitida desde que comunicada e autorizada com antecedência pela Empresa. Cumpridos os procedimentos, o Sindicato pode distribuir material de divulgação e, eventualmente, usar o carro de som na porta da fábrica. Atualmente, existe abertura para o Sindicato se fazer ouvir perante a administração da companhia, mas essa relação nem sempre foi assim. Ambos declaram que antigamente havia uma postura de maior enfrentamento e que essa mudança é fruto de um processo de amadurecimento das partes.

Apesar dessa mudança na relação entre o Sindicato e a Empresa que, por hipótese, favoreceria a participação dos trabalhadores nas atividades sindicais, não é exatamente isso que vem ocorrendo, como mostram os resultados da pesquisa de opinião: 68% não são associados a nenhum sindicato (ver gráfico 1).

Dentre os que são associados, a metade respondeu que nunca participa de reuniões/assembléias convocadas pelo Sindicato.

O reflexo da baixa participação pode ser observado pela inexistência de outras formas de organização no local de trabalho (tais como comissão de fábrica) além da CIPA (que é uma exigência legal).

A forma mais usual de comunicação da entidade sindical com os trabalhadores é através de distribuição de materiais impressos – jornais, boletins, panfletos – o que é feito pelos sindicalistas na frente da fábrica ou fixados em quadro de aviso específico.

TABELA 9
TKF – BARRA DO PIRAÍ – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE FORMA DE
INFORMAÇÃO SOBRE ATIVIDADES SINDICAIS, SEGUNDO O SEXO E A ÁREA DE
SUBORDINAÇÃO (*) - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

INFORMAÇÕES	Estrato 1 Mulheres	Estrato 2 Homens Operacional	Estrato 3 Homens Indiretos	Total
Jornais, boletins ou panfletos	97	84	87	87
Conversas com sindicalistas	3	11	3	10
Conversas com colegas	7	20	18	19

(*) Respostas de múltipla escolha

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

Nenhum dos entrevistados declarou sofrer discriminação na empresa por motivos de ordem política, como por exemplo, a participação sindical.

Os dirigentes sindicais acompanham o processo de eleição de membros da CIPA e da comissão de negociação do Programa de Participação nos Resultados (PPR), na qual há um representante indicado pelo Sindicato.

4.2.3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Na assinatura do Acordo Coletivo de 2002, foram aprovados 31 itens, dos quais: Reajuste de Plano de Cargos e Salários em 7,5%; Piso Salarial, obedecendo a critérios definidos no PCS da empresa para o menor salário da categoria, onde o salário de admissão é de R\$ 304,00; o Salário de Efetivação, após 90 dias, de R\$ 326,00 e o Salário de Equiparação, após 180 dias, de R\$ 353,00.

Segundo dados fornecidos pela empresa, no período de out/2002 a jan/2003, foram trabalhadas, no total, 195.041 horas, dessas 10.927 foram horas extras (1.859 em dias úteis e 9.068 em domingos e feriados).

A pesquisa amostral revelou que a realização de horas extras é uma prática “normal” na empresa, pois na semana anterior à sua realização, as mulheres tinham realizado, em média, 1,3 hora extra, os homens do Estrato 2 (produção), fizeram 3,6 horas, e o estrato 3 (homens ligados às outras diretorias), realizaram 4,1 horas.

Dos 321 trabalhadores consultados, 64% (112 pessoas) disseram ter feito horas extras em jan/2003, apesar do período de férias coletivas da empresa. Observando os dados referentes ao Estrato 2 – trabalhadores ligados à produção – verifica-se que 60% dos consultados trabalharam mais de 5 horas extras naquele mês, 14% trabalharam de 20 a 40 horas e 6% ultrapassaram 40 horas extras no mês.

A questão das horas-extras é um aspecto pouco tratado entre Sindicato, Empresa e os principais envolvidos, os trabalhadores. A relevância em chamar atenção sobre esse ponto está no fato de haver um reconhecimento, de todos, de que as atividades numa fundição são excessivamente desgastantes. Apesar da jornada normal de 8 horas de trabalho ser reconhecidamente exaustiva, os trabalhadores costumam permanecer além dessa jornada, aumentando a exposição a situações de riscos e, principalmente, de acidentes de trabalho.

A pesquisa amostral também revelou que 61 % dos consultados consideram que o principal papel do Sindicato é fazer a Negociação Salarial, conforme a tabela a seguir.

TABELA 10
TKF – BARRA DO PIRAI – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE AS PRINCIPAIS FUNÇÕES DO SINDICATO, POR ESTRATO (*)- FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

FUNÇÕES	Estrato 1 Mulheres	Estrato 2 Homens Opera- cional	Estrato 3 Homens Indiretos	Total
Fazer negociação Salarial	55	62	56	61
Dar orientação Política	62	52	67	51
Oferecer formação profissional	14	39	38	38
Resolver problemas com a gerência	28	34	18	31
Prestar serviços de assistência médica.	21	28	26	28
Prestar serviços de assistência jurídica	31	2	33	22
Outras	0	1	5	2

(*) Respostas de múltipla escolha

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

A presença e a representação do Sindicato é mais efetiva nos momentos das negociações salariais e do Programa de Participação nos Resultados (PPR), feitas diretamente entre Empresa e Sindicato. A discussão sobre a participação nos lucros e resultados na TKF foi fruto da atividade sindical e de uma posterior determinação imposta por lei, sendo considerada pela Empresa como uma conquista dos trabalhadores, em virtude de toda a negociação Empresa-Sindicato para a sua implantação. Nesse PPR, todos os objetivos são estabelecidos por comissões formada de empregados, em cada departamento. Em todas as comissões há um representante do Sindicato - às vezes, um mesmo representante participa de mais de uma comissão. As comissões discutem e elaboram metas, definem aquelas que serão utilizadas para aferição e as que vão ser apresentadas para a empresa.

4.2.4. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Mesmo não adotando programas ou políticas orientadas especificamente para a não-discriminação, a TKF não mostra resistência para tratar do tema da discriminação de gênero e raça.

O pequeno número de mulheres trabalhando na Empresa dificulta uma avaliação definitiva sobre práticas discriminatórias contra elas, no trabalho. Mas, destacam-se alguns dados comparativos entre as mulheres (Estrato 1) e os homens que trabalham em outras diretorias (Estrato 3)²⁴.

TABELA 11
TKF – BARRA DO PIRAÍ – COMPARAÇÃO DE INDICADORES SELECIONADOS POR
ESTRATO - JAN/2003

Descrição	Mulheres (Estrato 1)	Homens (Estrato 3)
Idade Média	34 anos	35 anos
Grau de Escolaridade	Ensino Superior Completo	Ensino Médio Completo
Média de anos de Trabalho na Empresa	9	6
Associação ao Sindicato dos Metalúrgicos	3 %	23 %
Participação Cursos de Treinamento	93 %	82 %
Menor salário (em faixas salariais)	R\$ 401,00 a 600,00	Até R\$ 400,00
Maior salário (em faixas salariais)	R\$ 2.001,00 a 4.000,00	R\$ 2001,00 a 4.000,00
Horas-extras (média semanal).	1,3 Horas	3,6 horas

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social.

As mulheres estão no mesmo patamar que os homens no que tange aos itens acima, salvo que, mesmo nas áreas indiretamente ligadas à produção, o número de homens é muito maior que o de mulheres.

Ao serem questionadas sobre a possibilidade de realização profissional na empresa, 48% das mulheres responderam que são ‘boas’, 31% disseram ‘regular’ e 10% responderam que são ‘ruins’. Já do estrato 3 - homens de outras diretorias –, 38% responderam que são ‘boas’; 44% disseram ‘regular’; 3 % disseram ‘ruim’ e outros 3% ‘muito ruim’.

²⁴ Uma comparação com o Estrato 2 – Homens da Diretoria de Produção – não é recomendável por não haver mulheres subordinadas a esta área.

Segundo informações oficiais da empresa, a estrutura salarial da TKF se baseia em fatores objetivos sem considerar sexo, raça ou outros atributos individuais de seus ocupantes. Os critérios adotados para o posicionamento das pessoas na estrutura salarial são: qualificação profissional, o conhecimento adquirido na empresa, a complexidade das tarefas realizadas e a avaliação da chefia, entre outros.

Na pesquisa, quando questionados sobre os critérios de promoção usados na empresa, os trabalhadores em geral responderam, segundo a ordem de apresentação: 1) Formação escolar e técnica, 2) Experiência adquirida no trabalho, 3) Dedicção a Empresa e 4) Outros critérios (sem especificar quais).

No que se refere à questão racial, verificou-se a grande presença de negros na empresa. Como já expostos no perfil dos funcionários, entre as mulheres, 38% são negras (31% declararam-se pardas e 7% declararam-se pretas). Entre os homens do estrato 3 – pessoal indireto –, 42 % são negros (15% declararam-se pretos e 37% pardos). Entre os homens do estrato 2 – diretamente ligados à produção, esses percentuais foram maiores: 67 % de negros (27% declaram-se pretos e 40% declaram-se pardos). Do total de entrevistados, 62% são negros.

Durante a realização dos trabalhos de campo, pode-se perceber que o trabalhador negro está presente em vários setores da empresa, inclusive na administração, embora se encontre maior contingente na área de produção, principalmente nos setores de fusão e rebarba, notadamente áreas de trabalho pesado.

4.2.5. TRABALHO INFANTIL

A Empresa cumpre os requisitos mínimos esperados para o tema do trabalho infantil, especialmente a idade mínima para o trabalho e a profissionalização dos adolescentes. Ela também patrocina ações de voluntariado dirigidas à infância da sua comunidade e tem trabalho de cooperação com entidades como SENAI para desenvolver cursos de capacitação profissional, inclusive como aprendiz.

4.2.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O ponto mais crítico que pode-se observar nessa pesquisa refere-se à Saúde e Segurança no Trabalho. As ações empreendidas pela Empresa no tocante ao tema parecem ser ineficazes ou insuficientes, visto que o número de acidentes continua bastante elevado: 206 em 2000/2001 e 238 em 2001/2002 (como mostra a tabela e os gráficos abaixo).

TABELA 12
TKF – ACIDENTES DE TRABALHO – PARTES DO CORPO ATINGIDAS

Partes do corpo atingidas	2000/2001	2001/2002
Membros superiores	80	65
Olhos	66	69
Membros inferiores	34	71
Tronco	12	13
Cabeça	05	13
Outras	09	07
Total	206	238

Fonte: ThyssenKrupp Fundições. Elaboração: Observatório Social

Pode-se perceber a partir desses dados que a quantidade de casos que envolveram os membros superiores (a grande maioria em 2000/2001) decaiu consideravelmente em

2001/2002. No entanto, os acidentes que atingiram os membros inferiores tiveram em 2001/2002 um aumento de mais de 100% em relação ao ano fiscal anterior, o que é alarmante. Além disso, o número total de acidentes de um ano para o outro também cresceu.

Muitas atividades desenvolvidas na Empresa oferecem sérios riscos aos trabalhadores. O processo produtivo implica em contatos com superfícies e líquidos com temperatura extremamente quente, favorecendo queimaduras, e com peças e máquinas que, em caso de desatenção dos operários, podem provocar cortes ou mesmo fraturas. Além disso, como a emissão de gases e poeira é constante, são muito freqüentes os casos de corpos estranhos nos olhos.

Dimensionando essa situação, 54% dos trabalhadores consultados na pesquisa afirmaram que já sofreram algum tipo de acidente dentro da Empresa, a maioria envolvendo cortes (seja pelo contato com as máquinas, seja pela queda de peças) ou queimaduras (em muitos casos, a areia quente vazou, caindo dentro da botina dos trabalhadores).

Buscando alterar esse panorama, a médica do trabalho, entre outros representantes da empresa, afirma estar sempre procurando saber se o funcionário usa o protetor auricular e de que forma, se ele usa máscara, enfim, sobre como se dá a relação do trabalhador com o equipamento de proteção individual indicado à sua função. Isso parece estar surtindo efeito, visto que 81% dos consultados responderam que usam sempre os equipamentos, 11% disseram que usam às vezes e apenas 1% respondeu que usa raramente (outros 7% não precisam utilizar EPIs). 90% afirmaram ter recebido treinamento sobre o uso adequado dos mesmos.

No que se refere aos problemas de saúde adquiridos ao longo do tempo de trabalho na fundição, 54% respondeu não ter desenvolvido nenhum problema. Apesar desse índice não ser tão elevado quanto se esperava diante das condições de trabalho, os representantes sindicais relatam a existência de casos de trabalhadores com Silicose (doença pulmonar decorrente dos efeitos tóxicos provocados pela inalação de poeira contendo sílica). Outro relato considera que parte das doenças se manifesta quando a pessoa já está com idade mais avançada, aposentado, e, muitas vezes, o trabalhador nem consegue ligar a doença à condição de trabalho. Entre as respostas positivas, as doenças mais comuns foram: entre as mulheres - Depressão ou Estresse (31%) e Doenças Respiratórias (21%); entre os homens do nível operacional (estrato 2) Problema de Coluna (15%) e Surdez (14%); para os homens das demais diretorias (estrato 3) - Depressão ou Estresse (15%).

TABELA 13
TKF – BARRA DO PIRAÍ – PROBLEMAS DE SAÚDE SURTIDOS DURANTE O TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA (*) - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

Doenças	Estrato 1 Mulheres	Estrato 2 Homens Opera- cional	Estrato 3 Homens Indiretos	Total
Problemas de Coluna	0	15	5	13
Surdez	0	14	5	12
Doenças de Pele	0	6	3	5
Doenças respiratórias	21	2	5	3
Lesão p/esforços repetitivos	10	7	3	7
Doenças do sangue	0	3	3	3
Depressão ou estresse	31	9	15	11
Não apresentei doenças	38	54	59	54

(*) Respostas de múltipla escolha

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

A CIPA é reconhecida pelos funcionários, que consideram a sua atuação como regular ou boa. As respostas dadas ao questionário com relação a esse item mostraram que 4% dos respondentes a avaliaram como muito boa; 42% como boa; 33% como regular; 11% como ruim e 3% como muito ruim.

A Empresa dispõe de um ambulatório médico, com uma equipe formada por uma médica do trabalho, uma médica clínica e três auxiliares de enfermagem. O atendimento ocorre nos diferentes turnos, embora no turno noturno ele seja feito por apenas um auxiliar de enfermagem. A empresa apresenta PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

Constatou-se durante a pesquisa que os trabalhadores estão assimilando algumas mudanças comportamentais que parte da direção da Empresa vem propondo. No tocante à caracterização geral dos ambientes de trabalho, os trabalhadores foram convidados a avaliar os seguintes aspectos: limpeza, organização/ordenação, conforto, temperatura, iluminação, barulho e qualidade do ar. Os resultados obtidos no total das respostas são apresentados a seguir.

TABELA 14
TKF – BARRA DO PIRAI – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE AS CONDIÇÕES
AMBIENTAIS DO TRABALHO (*) - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

Itens	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Muito Ruim
Temperatura	3	17	36	19	26
Iluminação	3	58	25	11	2
Barulho	1	14	31	23	33
Qual. do Ar	5	12	20	25	38
Organização	5	48	35	07	3
Limpeza	6	59	29	04	1
Conforto	3	32	25	16	23

(*) Respostas de múltipla escolha

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

Com base nessa avaliação geral dos funcionários sobre as condições do ambiente em que trabalham, lembrando que foram consultados trabalhadores de todos os setores da empresa, pode-se deduzir que os problemas mais generalizados, por ordem de prioridades são os seguintes: 1º qualidade do ar, 2º barulho, 3º temperatura, 4º conforto, 5º organização, 6º iluminação e 7º limpeza.

4.2.7. MEIO AMBIENTE

A ThyssenKrupp Fundições realizou no período de 01/06/02 à 15/06/02 a sua última Auditoria Ambiental Legal, referente ao ano de 2001, visando continuar realizando legalmente a sua atividade de produção de peças em ferro fundido cinzento e nodular.

No Relatório da Auditoria constava que, após inspecionada por analistas ambientais da FEEMA, a Empresa recebeu a Intimação 619202, encontrando-se neste momento em processo de enquadramento de seus aspectos ambientais.

O certificado de licença para o funcionamento da empresa concedido pela FEEMA (0037/2001) vence dia 05/10/03.

Atualmente, a fundição conta com um arquiteto responsável pela elaboração de projetos das unidades, redes de drenagem de esgoto sanitário, águas pluviais, efluentes industriais, sistemas de filtragem e controle de emissões.

Quanto aos requerimentos federais, a empresa é cadastrada como atividade potencialmente poluidora junto ao IBAMA, pelo registro 46878.

Existe na fundição um grande problema de identificação, caracterização, quantificação e segregação de resíduos. Na área de Serviços Gerais, muitos materiais estão dispostos sem obedecer a nenhum desses critérios, assim como uma grande quantidade de areia usada. Na Macharia, a areia perdida durante a produção de machos é colocada em caçambas de detritos e enviada para a área de “bota-fora”. Nas Unidades de Fusão, nas Moldações Pesada e Leve e nas Cabines de Pintura 1 e 2, as emissões atmosféricas não são monitoradas e nem tratadas antes de seu lançamento na atmosfera.

Por toda a fábrica, o vazamento e o derramamento de diversos produtos foram evidenciados no Relatório da Auditoria. A Empresa, no entanto, já está providenciando a elaboração de Planos de Contingência e de Emergência, visando solucionar o problema.

Foi verificado também durante essa vistoria que, na Unidade de Fusão Média, o aparelho de ar condicionado da sala dos operadores localizado acima do forno poderia emitir ar contaminado. Essa localização não é indicada e o projeto para resolver esse obstáculo ainda está pendente.

Durante as visitas realizadas pela equipe de pesquisa à área da Fundição Automatizada Pesada, foram percebidos cheiros muito fortes. Essa presença de odores também foi registrada no Relatório da Auditoria e foi proposta a caracterização dessas emissões, ainda não realizada.

Para minimizar a ocorrência de acidentes ambientais, os diversos recipientes contendo resinas, álcool, óleo, tintas, dentre outros produtos, deveriam ser bem fechados e identificados. Já está em implantação uma norma que determine isso. Não há procedimento para atendimento de emergência em caso de acidentes ambientais, como vazamento e derramamento, mas a empresa já considera a sua elaboração.

Muitos dos problemas detectados envolvem o piso, que não é impermeabilizado. Em setores como o da Linha de Acabamento Pesado e o da Manutenção de Veículos, o chão fica impregnado de óleo. Apesar desses problemas pendentes, a grande maioria das anormalidades detectadas já foi resolvida, segundo documento fornecido pela empresa.

Na opinião dos trabalhadores, é possível que a atividade desenvolvida pela TKF seja nociva ao meio ambiente, com 60% dos consultados considerando que o maior impacto é referente ao ar, vindo na seqüência o solo, rios e lagos e a vegetação.

TABELA 15
TKF – BARRA DO PIRAÍ – OPINIÃO DOS EMPREGADOS SOBRE OS IMPACTOS
NEGATIVOS AO MEIO AMBIENTE (*) - FEV/2003 - % DAS RESPOSTAS

IMPACTOS	Estrato 1 Mulheres	Estrato 2 Homens Opera-cional	Estrato 3 Homens Indiretos	Total
No solo	14	21	15	20
No ar	63	60	59	60
Nos rios e lagos	14	19	23	20
Na vegetação	10	19	15	18
Não sei	21	24	23	24
Não causa impacto	14	8	8	8

(*) Respostas de múltipla escolha

Fonte: Pesquisa ThyssenKrupp, 2003. Elaboração: Observatório Social

4.2.8. TRABALHO FORÇADO

Nas entrevistas com dirigentes sindicais não foi constatada nenhuma queixa quanto à atitudes irregulares da Empresa que estivessem relacionadas ao tema em questão.

4.2.9. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Empresa não desenvolve um sistema de credenciamento de fornecedores que envolva avaliação do desempenho trabalhista.

Nas entrevistas com os representantes da ThyssenKrupp Fundições foi bastante evidenciada a postura da Empresa com relação ao conceito de Responsabilidade Social.

A prioridade é contribuir para instituições onde o poder público não se faz presente. Segundo os diretores, a Empresa também valoriza a relação com os funcionários.

Compactuando com essa visão de Responsabilidade Social, bem demarcada no discurso dos dirigentes, existe um projeto que visa concretizar esses ideais e associar o nome da empresa à ajuda para a comunidade. Considerando o fato de que a maioria dos seus funcionários moram em Barra do Piraí e que entre seus dependentes existem 1.273 crianças e adolescentes de até 14 anos, o projeto “Construindo a Cidadania – Thyssen na Comunidade” busca desenvolver atividades ligadas à educação, ao lazer, ao esporte, ao meio ambiente, à saúde e à valorização dos vínculos familiares.

Essa proposta está sendo implementada aos poucos nos bairros vizinhos à empresa: Cantão, Boa Sorte e Areal. O projeto prevê a criação de diversas oficinas nos segmentos de leitura, informática, música, cultura e também o incentivo à prática de esportes como capoeira, basquete, futebol e vôlei, além de orientações para a higiene bucal e corporal e cuidados com o meio ambiente.

5. CONCLUSÕES

No decorrer da pesquisa verificou-se que, apesar de se tratarem de unidades produtivas de um mesmo Grupo industrial, as duas empresas estudadas são bastante diferentes entre si. Do ponto de vista estrutural a TKEB pertence ao ramo de atividade – Elevadores – que em termos organizacionais, não tem maiores relações com a TKF, que está ligada ao segmento automotivo.

No Brasil não há uma *holding* local e a administração de cada Empresa se responsabiliza pelos lucros e prejuízos e avalia os resultados com as respectivas coordenações regionais. Um sinal dessa independência é o fato da TKF fornecer peças para outras indústrias de elevadores, mas não para a TKEB.

Portanto, nas conclusões desse Relatório Executivo destacamos as diferenças existentes entre essas duas unidades produtivas pesquisadas, principalmente no tocante ao tipo de atividade que desenvolvem, ao perfil dos empregados, às relações Empresa x Sindicato, à posição da mulher e dos negros na organização e às condições ambientais internas e externas.

No tocante à atividade econômica, ambas estão inseridas no setor metal-mecânico, portanto, a produção e o modo de produzir são totalmente diversos. Uma (TKEB) faz montagem mecânica e a outra (TKF) faz peças fundidas. Daí destacam-se processos, produtos, mercados e perfis de trabalhadores diferenciados.

No que se refere a esse último item, a TKF é mais intensiva em força de trabalho, enquanto a TKEB é mais intensiva em tecnologia. A TKF se projeta com um percentual muito mais elevado de homens e menor escolaridade; não há mulheres diretamente envolvidas na produção e as poucas que trabalham na empresa recebem salários mais elevados e têm maior nível de escolaridade que os empregados do sexo masculino. A localização dessa unidade produtiva também pode explicar, parcialmente, o número elevado de trabalhadores pardos e de pretos, que se concentram nas áreas produtivas. A TKEB, por sua vez, também apresenta maioria masculina no seu quadro, maior escolaridade e uma presença feminina associada à salários menores, apesar de mais alta formação escolar.

As diferenças no relacionamento entre Empresa e Sindicato podem ser interpretadas como reflexo da configuração de ambas as partes. Assim, a TKEB, por ser uma empresa que também presta serviços em todo o território nacional, relaciona-se com múltiplas entidades sindicais, ao contrário da TKF, que tem como principal interlocutor sindical o Sindicato dos Metalúrgicos de Barra do Piraí. Esse Sindicato tem em sua base poucas empresas, enquanto que a TKEB é mais uma empresa numa base sindical das maiores do país, com centenas de outras empresas de mesmo ou maior porte e importância. Isso afeta diretamente a estrutura, a forma de conduta e os resultados das Negociações Coletivas – na TKF mais direta e na TKEB indireta. Isso também de certa forma vai influenciar a presença sindical no local de trabalho.

Contudo, há elementos semelhantes, como a própria relação entre gerência e sindicalistas nos locais de trabalho, que estabeleceram um tipo de relacionamento de alguma forma aberto e de diálogo. Neste campo, parece que na TKEB a organização e representação dos empregados tem mais desafios a superar, havendo baixa representação na área Matriz e pouquíssima, senão nula, organização e articulação entre

trabalhadores das diversas unidades. A presença sindical também é fortuita, depende de condições que não estão asseguradas permanentemente (eleição para a diretoria da entidade, autorizações da gerência para o contato sindical).

Em nenhuma das duas empresas e suas unidades existem comissões de fábrica ou outras organizações representativas dos trabalhadores.

Outro tema que coloca desafios, particularmente na TKEB, até para o aprofundamento da investigação, é o da discriminação de gênero e raça. A prática da empresa segue o padrão normalmente adotado, que busca não discriminar de nenhum modo. No entanto, os resultados mostram que parte das mulheres se sentem insatisfeitas e consideram-se discriminadas, o que parece revelar uma situação desconhecida de todos.

Na TKF o problema mais relevante é de outra natureza e mais bem identificado: o das condições ambientais do trabalho.

Com relação à Saúde e Segurança no Trabalho, o número de problemas de saúde e de acidentes é muito mais elevado na TKF, sendo em parte explicados pelos impactos ambientais provocados pela sua atividade produtiva, classificada como potencialmente poluidora, segundo o IBAMA. As ações empreendidas pela empresa no tocante ao tema parecem ser ineficazes ou insuficientes. Alguns relatos de trabalhadores sobre esses acidentes confirmam essa hipótese, realçando a gravidade de alguns deles e criticando a ausência de médicos no ambulatório no turno da noite.

Cabe salientar que a atuação na cadeia produtiva, senão inexistente, até o momento nas duas empresas é ainda embrionária. À parte o gerenciamento do trabalho das empresas terceirizadas, onde a própria legislação já força os contratantes a assumirem responsabilidade sobre os trabalhadores, fornecedores e outros parceiros comerciais, só aos poucos entraram no foco das atenções das duas companhias.

OBSERVATÓRIO SOCIAL

CONSELHO DIRETOR

CUT - SRI - Kjeld A. Jakobsen (Presidente)

CUT - INST - Rita de Cássia Evaristo

CUT - SPS - Pascoal Carneiro

CUT - SNO - Rosane da Silva

CUT - SNMT - Maria Ednalva B. de Lima

CUT - CIOSL - José Olímpio M. de Oliveira

CUT - Desep - Lúcia Regina dos S. Reis

Dieese - Wagner Firmino Santana - Mara Luzia Felter

Unitrabalho - Francisco Mazzeu e Sílvia Araújo

Cedec - Tullo Vigevani e Maria Inês Barreto

Membros da Coordenação Geral

COORDENAÇÃO GERAL

Arthur Borges Filho - Coordenador Administrativo

Clemente Ganz Lúcio - Coordenador Técnico Nacional

José Olímpio Miranda de Oliveira - Secretário Geral Adjunto da CIOSL

Kjeld A. Jakobsen - Presidente do Conselho Diretor

Maria Ednalva B. de Lima - Coordenadora da CNMT/CUT

Maria José H. Coelho - Coordenadora de Comunicação

Odilon Luís Faccio - Coordenador de Desenvolvimento Institucional

Pieter Sijbrandij - Coordenador de Projetos

Rosane Silva - Secretário Nacional de Organização da CUT

Ronaldo Baltar - Coordenador do Sistema de Informação

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA PESQUISA THYSSENKRUPP

Coordenação Geral – **Clemente Ganz Lúcio e Odilon Faccio**

Pesquisa ThyssenKrupp Elevadores

Coordenação – **Clóvis Scherer**

Pesquisadores – **Giuliano Saneh e Ana Iervolino**

Pesquisa ThyssenKrupp Fundições

Coordenação – **Vera de Fátima Maciel Lopes**

Pesquisadores – **Vanessa F. Mendonça de Carvalho e Felipe Saboya Braga**

Estatístico – **Marcelo Pitta**

Revisão e Validação Técnica – **Clemente Ganz Lúcio**

Revisão Gramatical e ortográfica – **Laura Tuyama**

Versão para Inglês – **Allison Ackerman**

Pesquisa realizada no período de: julho de 2002 a junho de 2003.

Data de edição: julho de 2003.