

adquiridos, possam ser harmonizados pelo “pico”. Nesse caso, a empresa alega que não teria como bancar pisos iguais para diferentes regiões do país.

Os sindicatos de trabalhadores também têm enorme dificuldade em realizar uma negociação nacional com a Parmalat. Em primeiro lugar, as instâncias verticais sindicais, as confederações de sindicatos de base, têm pouca capacidade de agregação de uma pauta de reivindicações que atenda aos interesses de todos os sindicatos espalhados por todo o Brasil. Há muita dificuldade para as organizações verticais organizarem os trabalhadores muito distantes de sua base de atuação. Os Sindicatos de Trabalhadores da Alimentação das unidades das regiões Centro-Oeste e Nordeste têm muita dificuldade de comparecer às reuniões que, em geral, são organizadas no Sul e Sudeste do país. Os custos de transporte e estadia são elevados.

Abaixo pode-se ter uma amostragem do grau de envolvimento dos sindicatos que têm em sua base trabalhadores empregados na Parmalat em diferentes regiões do Brasil. A tabela baseia-se no questionário distribuído a todos os participantes do encontro sindical promovido pela Contac em São Paulo (julho de 2000) e aqueles que o responderam por fax ou telefone. Nesse último caso, o questionário foi respondido na forma de entrevista realizada pela equipe do OS. A pergunta era a seguinte: *quais as três maiores preocupações, os três pontos mais importantes do acordo coletivo em negociação com a Parmalat?* As respostas seguem abaixo:

TABELA 9 - AS PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES DOS SINDICALISTAS

UNIDADE	ITENS DO ACORDO COLETIVO
Carazinho (RS)	- repúdio ao Banco de Horas; - auxílio-escola de R\$ 313,00; - pagamento integral da inflação;
Feira de Santana (BA) – antes de seu fechamento	- doenças ocupacionais; - benefícios sociais; - equiparação do piso salarial; - pagamento integral da inflação;
Estrela (RS)	- auxílio-escolar; - reposição da inflação; - elevação do piso salarial;
Natal (RN)	- quinquênio; - direito ao leite grátis (um litro para solteiros, dois para casados)
Garanhuns (PE)	- reajuste salarial; - manutenção de cláusulas trabalhistas;
Itamonte (MG)	- aumentar conquistas sociais; - aumentar o piso da categoria; - melhoria das condições de trabalho;
Carambeí (PR)	- aumento do piso salarial; - repúdio ao banco de horas; - manutenção das principais cláusulas do acordo
Santa Helena (GO)	- colocar o PPR no salário; - Unimed, seguro saúde – aumentaram a faixa de contribuição descontado da folha; - preocupação com o banco de horas.
Jundiaí (SP)	- banco de horas; - reposição da inflação - participação nos resultados (PLR).

Fonte: Questionários Aplicados; Elaboração: Observatório Social.

4.3. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

No que diz respeito à OIT, os principais indicadores de referência sobre os temas do meio ambiente interno à empresa e de saúde e segurança ocupacional são as seguintes convenções:

Convenção 148: Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do ar, ruídos e vibrações)

Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1982 e tem três eixos fundamentais. Em primeiro lugar, protege os trabalhadores dos perigos ocupacionais no ambiente de trabalho no que diz respeito à poluição do ar, ruído e vibrações. Em segundo lugar, garante o direito a empregados e empregadores de elaborarem, aplicarem e acompanharem as inspeções das medidas preventivas de proteção aos acidentes de trabalho. Em terceiro lugar, garante aos trabalhadores o direito de apresentar propostas, de obter informações e treinamento adequado de forma a assegurar a proteção ao ambiente de trabalho contra a poluição do ar, ruídos e vibrações.

Para uma verificação do cumprimento dessa Convenção por parte da Parmalat S/A Indústria de Alimentos, destaca-se:

- a existência de proteção aos trabalhadores contra os riscos ocupacionais presentes no local de trabalho;
- controle dos níveis e limites de exposição a ruídos e vibrações;
- utilização de EPI (Equipamento de Proteção Individual);
- manutenção preventiva dos equipamentos (caldeiras e máquinas);
- mecanismos de participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas de controle;
- medidas propostas pelos trabalhadores para proteção;
- critérios definidos pelos trabalhadores para limites de exposição;
- informação sobre riscos à saúde e segurança devido à contaminação do ar, ruído e vibração;
- registro de treinamento;
- temporalidade dos exames médicos.

Convenção 155: Saúde e Segurança Ocupacional

Convenção ratificada pelo Brasil em 1992, ela trata de garantir a segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Entre as inovações, encontra-se uma preocupação com a melhoria do nível e da qualidade da informação sobre saúde e segurança ocupacional que os empregadores são obrigados a adotar. Outra inovação importante trata das medidas de cooperação entre a administração e os trabalhadores e seus representantes (o sindicato), o que contribui para dotar as Convenções da OIT de referência para os trabalhadores no local de trabalho.

Os indicadores do cumprimento dessa Convenção são:

- existência de medidas de prevenção e proteção dos trabalhadores em relação à saúde e segurança ocupacional;
- segurança dos locais de trabalho no que diz respeito às máquinas, equipamentos e métodos de trabalho;
- instrução e formação necessárias para os trabalhadores;
- supervisão do trabalho efetuado, das práticas de trabalho utilizadas e das medidas de segurança e higiene do trabalho aplicadas;
- fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI);
- respeito ao horário de trabalho e ao período de descanso;
- medidas para eliminar o cansaço físico e mental (relativo à adaptação do trabalho à capacidade e habilidade dos trabalhadores);
- nível de qualidade dos dados e informações sobre o tema;
- controle da saúde dos trabalhadores (exames médicos);
- iluminação, ventilação, ordem e limpeza dos locais de trabalho;
- temperatura, umidade e movimento do ar nos locais de trabalho;
- utilização, manejo e embalagem de produtos perigosos;
- medidas de controle sobre substâncias químicas, físicas e biológicas que possam representar riscos à saúde e segurança e receber a formação pertinente;
- existência de médico de segurança do trabalho;

- existência de ambulatório para atendimento médico.

Convenção 161: Serviços de Saúde no Trabalho

Essa Convenção busca assegurar o fornecimento preventivo de serviços de saúde e segurança no local de trabalho. Entre os serviços, encontram-se a assessoria ao empregador, aos trabalhadores e demais representantes na empresa. O objetivo é garantir um meio ambiente seguro e saudável a todos os empregados. Essa Convenção foi assinada pelo Brasil em 1990.

Os indicadores para a verificação do grau de cumprimento são:

- identificação e avaliação dos riscos que podem afetar a saúde no local de trabalho;
- o nível de informação disponível sobre os riscos à saúde do trabalhador;
- existência ou não de vigilância sobre os fatores do meio ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores (inclusive instalações sanitárias, restaurantes, alojamentos etc.);
- existência ou não de vigilância da saúde dos trabalhadores na sua relação com o trabalho;
- participação dos trabalhadores no planejamento e na organização do trabalho, incluindo o desenho dos locais de trabalho, a seleção, a manutenção e o estado da maquinaria e dos equipamentos e sobre as substâncias utilizadas no trabalho;
- participação dos trabalhadores no desenvolvimento de programas que visam ao melhoramento das práticas de trabalho, assim como nos testes e avaliação dos novos equipamentos, em relação à saúde;
- adaptação dos trabalhadores ao trabalho;
- existência ou não, no local do trabalho, de primeiros socorros e atendimentos de urgência;
- participação dos trabalhadores na análise dos acidentes de trabalho e das enfermidades profissionais.

Grande parte dos indicadores dispostos acima foram incorporados à legislação brasileira através da Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que altera o capítulo V, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho. No ano seguinte, o Ministério do Trabalho baixou a Portaria 3.214, de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

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”; 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 de informar os trabalhadores sobre:

- “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:

- I - “cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho”;
- II - “usar o EPI fornecido pelo empregador”;
- III - “submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR”.

Sem procurar fazer um levantamento de todos os problemas, procuramos sistematizar evidências de problemas existentes, mas preocupados em observar como a Parmalat trata de enfrentar esses problemas na relação com as entidades sindicais, outras organizações sócias e a própria comunidade.

1. Demora da empresa em atender os pedidos de EPI - juponas, luvas, protetores auriculares e botas (Jundiaí Leite, Garanhuns). Pelos depoimentos dos trabalhadores, parece haver excesso de burocracia na expedição desses equipamentos. Vários deles reclamaram da demora em sua entrega. Alguns precisaram essa demora em dias, até mesmo em “semanas”. Enquanto isso, são obrigados a cumprir a jornada de trabalho sem a proteção devida.

2. Manutenção Preventiva - “um dos maiores problemas de toda a fábrica é a manutenção”, disse um representante da Parmalat aos pesquisadores do Observatório Social. De fato, esse problema parece muito sério na Parmalat, a julgar pelos depoimentos dos trabalhadores. Por exemplo, segundo depoimentos, as dificuldades em promover as exigências de manutenção fizeram com que um cano de vapor estourasse na fábrica de Garanhuns (PE). Problemas com a manutenção de Caldeiras também foram levantados na mesma unidade.

3. Acidentes - os depoimentos apontaram a ocorrência de acidentes graves, de média gravidade e de baixa gravidade. No caso dos acidentes de baixa gravidade, encontram-se alguns exemplos citados, como o de queimaduras com soda cáustica (limpeza), manuseio de ácidos (limpeza), e quedas (Carazinho, Garanhuns, Mourada Nova, Natal, Jundiaí Leite); no caso dos acidentes de média intensidade, os depoimentos citam colisões com empilhadeiras em espaços restritos de locomoção (Jundiaí CEDI). Os acidentes com empilhadeiras são bastante comuns e ocorrem em várias unidades da Parmalat. Em casos de acidentes de alta gravidade, foram citados óbitos ocorridos na unidade do Leite de Jundiaí em decorrência de quedas.

4. Insalubridade - problemas com iluminação, umidade, mudança brusca de temperatura e deficiência na utilização de equipamentos para a utilização em Câmaras frias foram relatados em diversas fábricas da Parmalat (Garanhuns, Carambeí, Natal, Jundiaí Leite, Itamonte e Porto Alegre).

5. Doenças do Trabalho - entre as doenças e males provocados no local de trabalho, encontram-se problemas de coluna e de visão, lesão por esforço físico repetitivo durante prolongado período de tempo (LER) (Feira de Santana e Salvador, Jundiá Leite), tarefas repetitivas em Itamonte e problemas de varizes e circulação (Feira de Santana e Salvador).

6. Ruídos - pelos depoimentos dos sindicalistas e trabalhadores, a perda de audição parece ser o mais comum. Vários trabalhadores disseram à equipe do Observatório Social que já haviam perdido parte da audição. Mesmo nos casos em que os trabalhadores usam os EPIs, há sempre perda da audição (Feira de Santana e Salvador, Jundiá Leite).

7. Mapa de risco - no contato com os representantes dos trabalhadores e da empresa em reunião da CIPA, percebeu-se que o mapa de risco não estava disponível. Houve a manifestação de certo desdém pelo mapa de risco como instrumento preventivo de acidentes do trabalho.

As NRs e a Saúde e Segurança Ocupacional

A seguir, o quadro geral de adesão e violações às Convenções da OIT por parte da Parmalat S.A. Indústria de Alimentos, na unidade do Leite de Jundiá:

NR-1 (Portaria 3214)

A empresa não fornece o mapa de acidentes de trabalho e/ou CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) ao sindicato de trabalhadores;

A empresa não informa, de forma permanente, o resultado dos exames de admissão e periódicos. Informa apenas no momento da demissão.

NR-5

Segundo o sindicato de trabalhadores de Jundiá, o processo de eleição dos cipeiros transcorreu dentro das exigências legais. A empresa informa o sindicato acerca dos procedimentos através de documento, o sindicato fiscaliza o processo eleitoral nas unidades do Leite e do Biscoito. Não houve denúncia de fraude que tenha chegado ao conhecimento do sindicato de trabalhadores da alimentação de Jundiá, segundo entrevistas realizadas com seus diretores.

NR-13 Caldeiras e Vasos de Pressão

Como designa a NR13, “Caldeiras a vapor são equipamentos destinados a produzir e acumular vapor sob pressão superior à atmosférica, utilizando-se qualquer fonte de energia”; “considera-se ‘profissional habilitado’ aquele que tem competência legal para o exercício da profissão de engenheiro nas atividades referentes a projeto de construção, acompanhamento de operação e manutenção, inspeção e supervisão de inspeção de caldeiras e vasos de pressão”.

Nas unidades da Parmalat em Jundiá, há a produção de vapor através de caldeiras nas fábricas do Leite e do PET. A documentação referente ao “Prontuário da Caldeira”, aos “relatórios de inspeção” e às demais referências técnicas deve estar sempre à disposição para a consulta dos operadores, da manutenção e inspeção e das representações dos trabalhadores e da CIPA. A empresa deve assegurar pleno acesso a essa documentação.

No caso da unidade do Leite, a equipe do Observatório Social teve acesso ao “Relatório de Inspeção de Caldeira”, assinado pelo engenheiro Luiz Henrique Canever Jr. A Caldeira é de Categoria (B), foi inspecionada pela primeira vez entre 28 de fevereiro e 2 de março de 2000. As únicas irregularidades encontradas foram:

1. os alarmes não encontravam-se ligados, estavam em fase de instalação por se tratar de equipamento novo;
2. pela razão exposta acima, o sistema de alarme sonoro e visual não se encontrava ligado;
3. uma das válvulas de segurança ficou com diferencial de 7% (sendo permitido por norma apenas 6% de diferencial).

Entre as recomendações do engenheiro, encontram-se:

- “manter atualizado o livro de registro de segurança;
- acionar manualmente, pelo menos uma vez por semana, a(s) válvula(s) de segurança, evitando, dessa forma, que as molas fiquem presas por falta de uso;
- averiguar o funcionamento dos controles de nível de água, descarregando a garrafa de nível diariamente;
- efetuar regularmente o tratamento químico da água de alimentação da caldeira;
- providenciar luz de emergência;
- anexar o projeto de instalação ao seu respectivo livro;
- instalar o alarme sonoro e visual de nível extra baixo;
- instalar termômetros na chaminé”.

Ao final, o Relatório afirma que a Caldeira foi inspecionada conforme os requisitos da NB-55 da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), e está liberada para uso com a PMTA de 19,5 kgf/cm², sem sinal de vazamento. No entanto, faz-se necessário atender às recomendações acima e realizar uma nova inspeção dentro do prazo de 12 meses a contar da data de 2/3/2000.

NR-14 - Fornos

A fábrica do Biscoito da Parmalat em Jundiaí possui duas linhas de biscoitos que fazem uso de fornos industriais. A visita da equipe do Observatório Social aconteceu em setembro de 2000, na primavera, quando o calor não é tão intenso. De qualquer forma, a equipe constatou elevadas temperaturas dentro da unidade, especialmente próximas dos fornos que acompanham a linha de montagem dos biscoitos. Naquele momento não foi possível realizar a medição. O Sindicato de Trabalhadores da Alimentação de Jundiaí não tem qualquer documento que comprove a medição de irradiação do calor dos fornos.

Manda a NR-14 que “o calor radiante não ultrapasse os limites de tolerância estabelecidos pela Norma Regulamentadora NR-15 (C=114.002-7/I=2). A preocupação é com os meses do verão, onde a temperatura da unidade deve sofrer uma apreciável elevação.

NR-15 Atividades e Operações Insalubres

Como mais de 1/3 dos processos trabalhistas movidos contra a Parmalat nas quatro Varas do Trabalho de Jundiaí dizem respeito à insalubridade, e por haver dezenas de denúncias de trabalhadores em atividades consideradas insalubres, em diferentes unidades da empresa em todo o Brasil, é importante uma consideração acerca dos resultados da observação (Tabela 10).

Nas quatro varas trabalhistas da cidade de Jundiaí, a equipe do Observatório constatou 30 processos em andamento contra a empresa Parmalat. Na maior parte dos casos, os processos tratam de equiparação salarial e horas extras. No entanto, há sete processos que envolvem o pedido de estabilidade por acidente; outros cinco reivindicam adicional de insalubridade. Trata-se de um número bastante expressivo de processos, porque sabe-se que em muitos casos de acidentes não há registro de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), segundo relato de trabalhadores entrevistados pela equipe do OS.

TABELA 10 - PROCESSOS CONTRA A PARMALAT

PROCESSO	SEXO	MOTIVO	NATUREZA
2	M	Equiparação salarial/Horas Extras	Rescisão trabalhista
2	F	Horas extras	Rescisão trabalhista
4	M	Horas extras	Rescisão trabalhista
2	M	Dívida	Carta Precatória
1	M	Verbas: férias, 13 ^o salário/Rescisão	Rescisão trabalhista
2	M	Equiparação salarial/ Horas extras	Rescisão trabalhista
1	M	Equiparação salarial	Rescisão trabalhista
4	M	Reconhecimento de vínculo empregatício	Rescisão trabalhista
1	F	Equiparação Insalubridade Horas extras	Rescisão trabalhista
2	F	Estabilidade por acidente de trabalho	Rescisão trabalhista
4	M	Estabilidade por acidente de trabalho	Rescisão trabalhista
1	F	Estabilidade por acidente de trabalho	Rescisão trabalhista
3	M	Horas extras Insalubridade	Rescisão trabalhista
1	M	Horas extras Insalubridade Equiparação salarial	Rescisão trabalhista

Fonte: varas trabalhistas da cidade de Jundiá.

A NR-15 define as atividades ou operações insalubres a partir dos limites de tolerância máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente. O exercício do trabalho em condições insalubres assegura ao trabalhador um adicional sobre o salário mínimo da região. Em caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, prevalece “o de grau mais elevado”, ou seja, não há acúmulo de acréscimo salarial.

Quando da eliminação da insalubridade, haverá a cessação do pagamento de adicional. Isso acontecerá quando a empresa adotar medidas para cessar o efeito insalubre e/ou a utilização do equipamento de proteção (EPI). A eliminação da insalubridade será constatada através de avaliação pericial de órgão competente - a Delegacia Regional do Trabalho. A NR-15 faculta “às empresas e aos sindicatos (...) a realização de perícia em estabelecimento (...) com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre”.

O Relato dos Trabalhadores do Leite em Jundiá

1. CIPA: todos os trabalhadores foram informados pela Parmalat sobre as atividades da CIPA. Alguns sugeriram que o trabalhador que se candidata está mais interessado na estabilidade do emprego do que no interesse em garantir a segurança dos colegas. Todos concordaram em observar que a atuação da CIPA é fraca, os integrantes não têm motivação, e a orientação de cada equipe muda com a mudança de turno.

2. Manutenção: quando há uma reivindicação, como um par de luvas, chega-se a demorar 15 dias para atender o pedido. Na câmara fria, o pedido de mais iluminação nunca foi atendido, depende de uma ordem de serviço que, em muitos casos, não chega nunca a ser feito. De alguma forma, esse relato vai ao encontro da principal dificuldade das fábricas do leite e do biscoito: a difícil relação com o pessoal da manutenção (que não é terceirizado), impressão relatada pelo Gerente Industrial da unidade do biscoito.

3. Equipamentos de proteção: máscaras, luvas, protetores auriculares, roupas térmicas para a câmara fria. No geral, o relato é de que os equipamentos são utilizados, mas dependendo do turno e da equipe da CIPA, a exigência pela utilização dos equipamentos não é tão severa. Os pesquisadores do OS puderam notar que na unidade do biscoito, ao lado dos silos de farinha, onde

os motores trabalham a todo vapor, os trabalhadores não traziam aparelhos de proteção auricular. O barulho dos silos era bastante elevado, não permitindo sequer uma conversa ao pé do ouvido entre duas pessoas. Também na unidade do leite, em alguns lugares o barulho era muito elevado e alguns trabalhadores não portavam os aparelhos de proteção. O próprio supervisor, que nos conduziu durante o percurso da visita na unidade do leite, afirmou já ter perdido 15% da audição.

4. Acidentes: os cinco trabalhadores relataram casos de acidentes relativamente graves na unidade do leite. Os acidentes relatados são: eletrochoques, empilhadeira “estourou” o tornozelo de um colega, outra quebrou a perna de outro, perda de dedos e falanges na máquina do suco de laranja por causa de uma polia, carrinho de puxar tombou/caiu em cima do pé - 30 dias de afastamento. De todos os perigos, a carga seca é a que oferece maior risco devido ao trabalho da empilhadeira - anda rápido demais entre corredores com pouco espaço para locomoção dos trabalhadores, isso torna os acidentes frequentes (a maioria de baixa gravidade). O mais grave, porém, é que não existe um procedimento de padronização acerca do que fazer em caso de acidente na fábrica, a CIPA não oferece esse instrumento preventivo. Na entrevista dos pesquisadores com os Cipeiros houve muita controvérsia a esse respeito.

5. Serviço de ambulatório e atendimento médico: o ambulatório funciona apenas de dia, entre 6 e 18 horas; os exames médicos são realizados uma vez por ano (ouvido, fezes, urina e sangue).

6. Condições de trabalho - Avaliação: os trabalhadores avaliaram as condições de trabalho no que se refere a. Iluminação, Temperatura, Umidade, Ventilação, Ordem e Limpeza.

VARIÁVEL	4 TRABALHADORES	1 TRABALHADOR*
Iluminação	Boa	Precária
Temperatura	Ambiente	6 graus
Umidade	Pouca	Alta
Ventilação	Boa	Não tem
Ordem e Limpeza	Boa	Boa

*trabalha na câmara fria.

7. Informação e trabalho preventivo: os responsáveis pela segurança quase não andam no local de trabalho em averiguação e, se necessário, na advertência ao funcionário mais desatento que não usa os equipamentos e/ou se comporta de forma inadequada; esse trabalho de supervisão não acontece com o envolvimento dos demais trabalhadores. Os entrevistados foram unânimes em reconhecer que não conhecem, nem parcialmente, a legislação sobre saúde e segurança no trabalho.

8. Ruídos, barulhos e calor: na unidade do biscoito foi constatado pela equipe do OS um nível muito elevado de ruídos junto aos silos de farinhas. Motores aspiram a farinha e a depositam em silos suspensos. Ainda na unidade do biscoito, os fornos contínuos nas linhas de moldados e laminados exalam um calor quase insuportável, aumentando a temperatura interna de toda a fábrica. Já na unidade do leite, o barulho é produzido por máquinas como o homogeneizador, o “Rossi Castelli” (onde o leite UHT é produzido com o superaquecimento através do vapor de água), e o “ULI9”, uma máquina de produção do Sundae do Macdonalds. Os trabalhadores entrevistados da unidade do leite dizem que viram a Parmalat medir o nível de ruído do homogeneizador apenas uma vez em sete anos; no caso do “ULI9”, o funcionário do setor disse nunca ter visto a Parmalat medir o nível de ruído.

9. Exames médicos: Em entrevista ao OS, o médico da Parmalat afirma que a empresa realiza exames periódicos com todos os funcionários a cada ano, onde são repetidos todos os exames exigidos na admissão. O exame de audiometria é repetido apenas para os trabalhadores operacionais das linhas de produção. Nesse momento, o médico faz um registro do quadro geral da saúde do funcionário. O procedimento é o seguinte: em primeiro lugar, acontece a seleção do Departamento de Recursos Humanos, depois a seleção médica; o médico informa que não há exame de HIV e de

gravidez no momento de admissão. Segundo o médico, a perda auditiva é o grande problema de saúde para o trabalhador no Brasil. Como os mecanismos de prevenção são relativamente recentes, há um grande contingente de trabalhadores entre 35 e 50 anos que apresentam problemas derivados da perda auditiva. Nesses casos, a demissão de trabalhadores provoca um grave problema, porque as empresas não contratam trabalhadores com mais de 15% de perda auditiva, segundo a psicóloga entrevistada pelo OS.

Pretende-se introduzir futuramente um pedido de raio X da coluna para candidatos a determinadas funções, por exemplo, atividades que exigem o levantamento e o transporte de carga etc. O objetivo é registrar desvios na coluna já existentes, contraídos em outras empresas, para proteger a Parmalat de futuros processos judiciais.

Na unidades do Leite e do Biscoito o médico ministra palestras sobre insônia, proteção auricular e prevenção de acidentes. No entanto, ele não soube dizer o número de participantes e qual o retorno auferido desse trabalho, ou seja, como os trabalhadores retornam em termos de mudança de comportamento, acerca de quanto apreenderam das explicações e orientações e como elas modificaram a forma deles enxergarem o problema.

4.4 O MEIO AMBIENTE EXTERNO

A partir de 1972, na Conferência de Estocolmo, a temática do Meio Ambiente passa a fazer parte das preocupações em âmbito privado e de governo. Paulatinamente, torna-se uma questão de política que envolve, cada vez mais, a sociedade civil, as ONGs e os sindicatos de trabalhadores. A partir desse marco, tiveram início esforços para o controle da emissão de poluentes e o uso dos recursos naturais.

A Conferência do Rio de Janeiro, em 1992, a chamada ECO-92, insere no quadro internacional o conceito de “desenvolvimento sustentável” e propõe uma agenda que serve de suporte ao países que desejam implementar uma política de preservação de meio ambiente e seguir as premissas do conceito de “desenvolvimento sustentável”.

Algumas Convenções da OIT também tratam da temática ambiental:

- Convenção 170 – Segurança no Uso de Produtos Químicos no local de trabalho;
- Convenção 174 – Prevenção de Grandes Acidentes industriais;
- Convenção 176 – Saúde e Segurança nas Minas (extração);
- Convenção 148 – Poluição do Ar, Ruído e vibração – (1977), ratificada pelo Brasil apenas em 1982.

A empresa Parmalat S.A. Indústria de Alimentos foi observada no que se refere a dois aspectos: quanto ao uso de recursos hídricos nas suas fábricas e à emissão de poluentes, tanto os orgânicos quanto os provenientes das caldeiras e os químicos.

O procedimento utilizado pelo OS assenta-se em três aspectos. No primeiro, o OS procurou junto ao sindicato de trabalhadores possíveis irregularidades cometidas pela empresa no que diz respeito à legislação estadual de meio ambiente. No segundo aspecto, foram visitados os órgãos competentes, no caso de São Paulo, a Cetesb, que possui escritório na cidade de Jundiaí, dado o número de indústrias presentes no distrito industrial da cidade (mais de 330 empresas). Por fim, o OS visitou as unidades produtivas da cidade e entrevistou os dirigentes da empresa da área de meio ambiente.

A Prefeitura de Jundiaí não oferece incentivos fiscais para as empresas que querem se instalar no município. O atrativo oferecido para as indústrias é uma infra-estrutura municipal de qualidade,

com fornecimento de água, luz, tratamento de esgoto e aterro sanitário, além de um atendimento burocrático ágil na efetivação das indústrias no município.

A prefeitura criou uma legislação que impede a entrada de indústria com atividade-fim considerada altamente poluente, como siderúrgicas, indústrias químicas e de papel/celulose, entre outras. Isso acontece porque Jundiaí faz parte de uma área de proteção ambiental do Estado de São Paulo. Assim, a autorização para a instalação de indústrias e a fiscalização da ação poluidora é realizada pela Cetesb, órgão do governo do estado. A Prefeitura não interfere neste processo.

Para o secretário da Indústria e Comércio de Jundiaí, a Parmalat é de extrema importância para o município, pois oferece grande volume de emprego e representa um investimento total na cidade de 60 milhões de reais, o que, entre 1997-99, aumentou a arrecadação do ICMS e do valor adicionado, colocando a empresa entre as vinte maiores do município.

Depois da pesquisa na Prefeitura, procurou-se a Cetesb para levantar dados sobre a Parmalat e obter informações sobre o relacionamento das indústrias com as questões locais de meio ambiente.

As indústrias devem oferecer com antecedência a relação das substâncias utilizadas no processo produtivo e as resultantes do mesmo, para que a Cetesb possa avaliar o impacto ambiental causado pela indústria pretendente. Em seguida, este órgão fornece uma licença de instalação, depois de um período de experiência de dois a três meses, durante o qual a empresa será monitorada pela Cetesb, que avaliará a quantidade de emissão de DBOs (carga orgânica coletada) na rede de esgoto e a emissão de gases na atmosfera. Feito isso, a Cetesb apresenta, se necessário, uma relação de exigências, como a instalação de estação interna de tratamento do esgoto e de multiciclone para o controle de poluentes gasosos. Após o cumprimento das exigências de adaptação, a Cetesb fornece a licença definitiva de funcionamento.

Para a Parmalat, as duas exigências foram feitas e a empresa não apresentou objeções, instalando antes do prazo estabelecido a sua estação interna de tratamento de esgoto e o multiciclone das caldeiras. É importante notar que não há reclamações da comunidade vizinha quanto à poluição sonora, de odores, ou de acidentes envolvendo esta empresa, pois a cidade de Jundiaí concentra suas indústrias em um setor afastado da cidade, o chamado distrito industrial.

O Departamento de Água e Esgoto de Jundiaí (DAE), até o ano de 1998, era responsável pelo abastecimento e distribuição de água e também o tratamento de esgoto. Porém, a partir de 1998, este órgão passou a cuidar exclusivamente do abastecimento e da manutenção da rede de distribuição de água. O tratamento de esgoto doméstico e industrial passou a ser de responsabilidade da Companhia de Saneamento de Jundiaí (CSJ).

Tanto na prefeitura quanto na Cetesb, a CSJ de Jundiaí foi indicada como sendo fonte de informações sobre a ação poluidora da Parmalat. Em visita a CSJ, a equipe do OS apurou que essa empresa é uma companhia terceirizada (privada) de tratamento de esgoto mantida pelas empresas instaladas no município.

A taxa cobrada das empresas que usam a CSJ é resultado de um cálculo que leva em conta os índices de DBOs lançados na rede de esgoto. O monitoramento desses índices é feito pela própria companhia. As indústrias lançam seu esgoto na estação de tratamento da CSJ e na saída de cada um desses esgotos é instalado um aparelho que mede os DBOs lançados. Quando uma empresa lança índices muitos elevados, a CSJ comunica à empresa para que esta tome providências no sentido de melhorar previamente o tratamento na estação interna de cada empresa endereçado à CSJ.

A Parmalat aceitou sem restrições, como as demais empresas do município, os termos do contrato para o tratamento de esgoto. Os índices de DBOs lançados pela Parmalat encontram-se em níveis

aceitáveis. As duas empresas que ultrapassam os índices constantemente, sobrecarregando o processo de tratamento do esgoto, são a Fleischmann/Royal/Nabisco e a Duratex (madeira), as duas maiores poluidoras de Jundiaí, segundo a técnica responsável pela CSJ.

No Sindicato da Alimentação de Jundiaí não foi encontrada nenhuma denúncia contra a Parmalat relativa ao meio ambiente externo, apenas os índices de poluição sonora e calor foram relatados pelo sindicato, comentados em outra parte deste relatório.

A empresa, por sua vez, em entrevista com o Diretor de Meio Ambiente, nos informou que a principal preocupação da Parmalat é com a redução do consumo de água. De fato, no relatório aos acionistas de 1999, a empresa menciona que a “meta até o final de 2000 é reduzir em 30% o atual consumo de cerca de 24 milhões de litros/dia”. A empresa sugere que são aspectos econômicos que a obrigam a reduzir o consumo, como o “custo mensal da água” e o “tratamento de efluentes líquidos”, e as obrigações legais, “a adequação à nova legislação sobre recursos hídricos, além de disciplinar o uso da água e preservar o meio ambiente”, completa o texto do relatório da Parmalat.

O representante de meio ambiente da Parmalat informa que a empresa não possui o certificado ISO 14000 porque não tem condições de monitorar a cadeia de fornecedores no que diz respeito às exigências ambientais. Como a indústria de laticínios possui muitos fornecedores, obter este certificado implicaria num aumento dos custos que seriam, necessariamente, repassados aos produtos, tirando competitividade da Parmalat frente à concorrência. O representante da empresa lembra que nenhuma empresa do setor de alimentos tem ISO 14000, com exceção das envasadoras de bebidas.

A equipe do OS argumentou que outras empresas do setor de alimentos possuíam o ISO 14000, como era o caso da Panamco, uma das engarrafadoras da Coca-Cola controlada pela Spal. Até a Petrobrás tem o ISO 14000. O entrevistado afirmou que empresas de bebidas têm mais facilidade de certificação pelo ISO 14000 pelo fato de o número de fornecedores ser muito mais reduzido. No caso da Panamco, apenas o xarope, as embalagens PET e as latas de alumínio fornecidas pela Latasa.

A Parmalat faz exigências de mercado para que o produtor se torne um dos seus fornecedores, porém, não faz parte destas exigências qualquer controle sobre os meios de produção afim de garantir proteção ao meio ambiente. Para a Parmalat, basta uma declaração informal dos mesmos de que cumprem as normas exigidas pelos órgãos fiscalizadores para realização de suas atividades.

A empresa Parmalat ainda não tem um programa de conscientização dos funcionários para as questões mais amplas sobre meio ambiente. Apenas trabalha para conscientizá-los quanto à redução na produção de resíduos. Tenta-se promover uma mudança no comportamento dos funcionários dentro da fábrica. Os resíduos como plásticos, embalagens tetra brink, filmes de polietileno, filme de alumínio e outros são vendidos para reciclagem. O que antes representava custo para a empresa, hoje se transforma em lucro.

A empresa não possui um manual de gestão ambiental, há apenas uma circulação de material ambiental entre os funcionários que faz parte de um programa interno de separação de resíduos e de coleta seletiva do lixo. Além disso, não produz nenhum relatório ambiental de circulação pública. O argumento usado para a não elaboração desses relatórios é o de que há uma diferença muito grande entre as unidades da Parmalat em todo o Brasil, e Jundiaí pode ser considerada um modelo. As demais unidades encontram-se em níveis inferiores com relação à proteção do meio ambiente externo, e a divulgação de dados sobre os processos em Jundiaí poderia gerar uma série de problemas nos demais municípios.

Segundo o Diretor de Meio Ambiente, este desnível ocorre porque a Parmalat adquiriu muitas outras empresa/indústrias com passivos ambientais muito elevados. Isto significa que essas empresas não atendem às exigências dos órgãos de controle ambiental. O procedimento seguido pela empresa é: 1. inicialmente, levantar os problemas em cada unidade, ou melhor, na unidade adquirida; 2. elencar as prioridades a serem atendidas pela empresa segundo as necessidades de controle e cuidados; e 3. deixar a unidade de acordo com a legislação ambiental federal ou estadual. Esse processo leva muito tempo até que se possa ter um perfil geral do comportamento da Parmalat em relação ao meio ambiente externo.

O quadro atual da empresas do grupo se resume à seguinte situação: as fábricas de Jundiaí, a Batávia no Sul e a fábrica de Itamonte (que está em fase de conclusão das obras de tratamento de efluentes e emissão de resíduos sólidos) estão de acordo com a legislação vigente. As demais unidades em todo o Brasil, segundo o diretor do meio ambiente, devem ser enquadradas na legislação até o final de 2000, ou seja, não atendem as exigências legais.

Para tanto, a Parmalat irá investir em treinamento de pessoal; novas tecnologias e no processo industrial. Segundo ele, só com a estabilidade da moeda e a quebra da reserva de mercado é que pode-se pensar na melhoria da qualidade dos processos e em equipamentos mais modernos e menos poluentes. A ECO 92 mudou os parâmetros mundiais, há uma mudança no comportamento até dos bancos, que passaram a exigir uma reserva contábil para controle ambiental.

A Parmalat possui todas as licenças de funcionamento fornecidas pela Cetesb que, para o Diretor de Meio Ambiente, é um órgão de excelência nacional. A empresa instalou ciclones nas caldeiras, controlando a emissão de gases na atmosfera. Os resíduos produzidos por essas caldeiras são considerados inertes e estão na categoria 2 e 3 na NBR nº 2004, podendo ser levados para o aterro sanitário do município. As análises desses resíduos é feita pela Cetesb ou por laboratórios credenciados por esse órgão. As análises dos resíduos da Parmalat são feitos pela Ecolabor, que tem ISO 9002, e tem o laudo aceito pela Cetesb.

O objetivo da Parmalat é ter assegurada a qualidade no produto final. Para tanto, faz uma análise de pontos críticos e processos (FDI). Há um auto-monitoramento a cada 15 dias para verificar a performance da estação de efluentes líquidos e também a emissão da caldeira/chaminé. Porém, não há um estudo interno de impacto ambiental da própria empresa.

Há ainda um procedimento padrão no momento de aquisição de outras unidades, quando o grupo verifica junto aos órgãos ambientais locais a situação dessas unidades. Na unidade de Jundiaí estão sendo implantados dois programas:

- um de minimização de resíduos: este programa exigiu uma mudança no treinamento de pessoal, uma mudança de comportamento de funcionários e uma adequação do processo industrial;
- programa de limpeza química.

No entanto, esses programas foram elaborados visando a diminuir os custos da produção e aumentar a qualidade do produto, não se relacionam diretamente com uma preocupação com o impacto do processo produtivo no meio ambiente ou com uma conscientização dos funcionários para essas questões. Embora haja uma cobrança da matriz italiana em relação às políticas de meio ambiente de sua subsidiária no Brasil, a maior preocupação é com os gastos incluídos no orçamento (*budget*).

O representante da Parmalat passou à equipe do OS os documentos relativos a dois programas adotados pela Parmalat: o primeiro diz respeito às boas práticas de fabricação²², isto é, procedimentos “higiênico-sanitários implantados nas indústrias para a obtenção de alimentos

²² GMP - Good Manufacturing Practices.

saudáveis”); e o programa chamado de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle²³. Os dois programas não tratam apenas da área de meio ambiente, mas obrigam a adoção de boas práticas ambientais como a atenção à qualidade da água, treinamento de pessoal, redução de perdas de matérias-primas e produtos, entre outros aspectos.

Segundo o Diretor de Meio Ambiente da Parmalat, o principal obstáculo para qualquer indústria de alimentos conseguir o ISO 14000 é a responsabilidade pela cadeia produtiva, o credenciamento e monitoramento de seus fornecedores. A indústria de laticínios não tem como obter o ISO 14000 devido ao grande número de fornecedores/produtores de leite, derivados e demais produtos.

A rotulagem ambiental poderia ser o caminho para as indústrias de laticínios iniciarem programas de credenciamento de fornecedores mas os obstáculos são muito grandes: 1. custos operacionais muito elevados; 2. consumidor ainda não valoriza a rotulagem ambiental, segundo a visão do representante da Parmalat.

No caso do leite, o representante da Parmalat entende que as indústrias de laticínios ainda estão muito distantes do ISO 14000. As indústrias esmagadoras de tomate (e de conservas em geral) estão mais distantes ainda porque a cadeia do tomate envolve outras preocupações - o monitoramento do uso de defensivos agrícolas e agrotóxicos por parte do produtor/fornecedor, o que torna ainda mais complicado avanços na área de preservação ambiental.

Como a Parmalat acumula passivos ambientais de empresas que adquiriu, pode-se considerar que, no conjunto de suas unidades, ela nunca atendeu às exigências ambientais. No início dos anos 90, a empresa definiu prioridades, entre elas atender as exigências ambientais nas fábricas que apresentam maior risco – lançamentos em rios e bacias de mananciais, por exemplo. A meta para 2001 é tornar todas as unidades Parmalat em todo o Brasil atualizadas em relação às exigências ambientais de âmbito estadual e federal, ou seja, fazer com que todas as fábricas estejam dentro da lei.

Apesar do esforço de adequação da empresa à legislação, a direção da Parmalat no Brasil não desenvolveu princípios e valores mais gerais que conformassem uma preocupação particular e diferenciada da empresa em relação ao meio ambiente. O objetivo é se adequar às condições e exigências locais. A empresa não busca estender, em relação às preocupações com o meio ambiente, os padrões praticados em Jundiaí para as demais unidades do grupo, nem tampouco busca as questões ambientais vigentes em países do chamado Primeiro Mundo.

Em síntese, o quadro geral do comportamento da Parmalat é o que segue:

1. a empresa não possui ISO 14000;
2. muitas unidades em diversas regiões do Brasil estão em processo de adaptação à legislação ambiental estadual e municipal;
3. a empresa não possui manual geral de gestão ambiental próprio (embora tenha dado publicidade a iniciativas locais, como é o caso de Manhuaçu em Minas Gerais);
4. não publiciza o impacto do processo produtivo sobre o meio ambiente;
5. possui as licenças ambientais da Cetesb sobre tratamento de efluentes, odores e ruídos e emissão atmosférica (caldeira) nas unidades de Jundiaí;
6. não possui estudo abrangente de impacto ambiental próprio ou contratado de terceiros (auditoria externa);
7. não pretende utilizar rotulagem/selo ambiental como ferramenta de marketing e/ou abordagem do consumidor.

²³ HACCP - Hazard Analysis Critical Control Points.