



# **METODOLOGIA DE PESQUISA DE EMPRESA**

Instituto Observatório Social

**Abril de 2004**

## **PESQUISA DE EMPRESA - SÍNTESE DA PROPOSTA METODOLÓGICA**

Este texto sintetiza a proposta metodológica das pesquisas realizadas pelo Observatório Social.



## 1. REFERÊNCIAS E INDICADORES

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

Na temática ambiental, as principais referências internacionais são a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Agenda 21, documentos adotados na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1992, as Diretrizes para as Empresas Multinacionais da OCDE e o *Global Compact*, das Nações Unidas.

O quadro a seguir sintetiza as convenções, as centralidades e a situação no Brasil.

QUADRO 1 - CONVENÇÕES DA OIT – TEMAS E CENTRALIDADE

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

Fonte: Observatório Social, 2002.



Os indicadores que o Observatório Social adota são os seguintes:

### 1.1. LIBERDADE SINDICAL

- a liberdade do trabalhador para se sindicalizar;
- a existência de organização dos trabalhadores no local de trabalho;
- a livre atuação de representantes sindicais no espaço da empresa, tendo acesso aos locais de trabalho e condições de estabelecer comunicação com os trabalhadores;
- respeito ao direito de greve;
- a liberdade das entidades sindicais de elaborarem seus próprios estatutos;
- reconhecimento das decisões das organizações sindicais aprovadas em assembléias;  
e
- a liberdade de recolhimento e repasse das contribuições financeiras em favor do sindicato.

### 1.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- existência de negociações diretas entre empresa e sindicato;
- condições necessárias, por parte dos representantes dos trabalhadores, para negociações efetivas;
- possíveis ameaças da empresa em transferir suas atividades para outros países com a finalidade de influenciar nas negociações;
- acesso dos representantes dos trabalhadores à informações necessárias para negociações efetivas, inclusive com dados sobre as unidades e o conjunto da empresa.



### 1.3. TRABALHO FORÇADO

- emprego de mão-de-obra por meio de coerção, castigo, como medida disciplinar, por dívida, diretamente nas suas instalações;
- emprego de mão-de-obra por meio de coerção, castigo, como medida disciplinar, por dívida, pelos seus fornecedores e/ou subcontratados;
- benefício auferido em função de trabalho forçado de qualquer natureza.

### 1.4. TRABALHO INFANTIL

- cumprimento da legislação nacional sobre idade mínima (não contratação de adolescentes menores de 16 anos e não emprego de adolescentes com menos de 18 anos em atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas);
- oferecimento de oportunidades de aprendizagem a adolescentes com mais de 14 e menos de 18 anos (com entidade credenciada e na proporção de 5-15% dos cargos que requeiram profissionalização);
- conscientização do público interno (funcionários e parceiros comerciais); e
- atuação junto à comunidade em benefício da criança e do adolescente.

### 1.5. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

- igualdade salarial entre mulheres e homens em trabalhos de igual valor;
- igualdade entre quaisquer pessoas que trabalhem em condições iguais e exerçam iguais funções;
- objetividade nos critérios adotados para a ocupação de cargos de chefia;
- igualdade no acesso às oportunidades de aperfeiçoamento profissional;
- objetividade nos critérios adotados para a contratação e promoção;
- a existência de serviços sociais (tais como creche);



- a existência de programas ou políticas que promovam a igualdade; e
- a existência ou não de cláusulas antidiscriminatórias nos acordos ou convenções coletivas de trabalho.

#### 1.6. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- mecanismos de participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas de controle das condições ambientais no trabalho;
- acesso de trabalhadores e sindicatos a informações objetivas sobre o ambiente de trabalho e os riscos à saúde e segurança; e
- existência de medidas de prevenção e de proteção dos trabalhadores em relação a saúde e segurança no trabalho.

#### 1.7. MEIO AMBIENTE

- compromisso da empresa em relação ao meio ambiente;
- participação dos trabalhadores e da comunidade na gestão ambiental da empresa; e
- disseminação da informação ambiental para o público em geral.

#### 1.8. RESPONSABILIDADE SOCIAL

- existência de compromissos públicos que formalizem a posição da empresa perante os direitos fundamentais no trabalho, incluindo códigos de conduta ou balanço social;
- ações perante a cadeia produtiva; e
- ações filantrópicas e comunitárias.



## **2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisas do Observatório Social combinam o uso de métodos qualitativos e quantitativos na coleta e análise dos dados. Entre os métodos qualitativos de pesquisa figuram principalmente as entrevistas abertas com os chamados atores sociais, à saber, sindicalistas, membros de organismos de representação de trabalhadores (CIPAs, comissões de fábrica etc.) e diretores e/ou gerentes das empresas. Os métodos quantitativos envolvem notadamente a produção de dados primários por aplicação de questionários junto a uma amostra de empregados, bem como o tratamento e análise de dados de fontes secundárias. Também é feita uma análise de documentos fornecidos pela empresa, pelos sindicatos participantes e por órgãos públicos relacionados aos temas em estudo.

O uso combinado deste conjunto de métodos e técnicas permite fazer o que se chama de triangulação, o confronto de informações de fontes diferentes para reduzir a possibilidade de uma análise tendenciosa.

### **2.1. METODOLOGIA PARTICIPATIVA**

O Observatório Social busca realizar pesquisas com a participação dos próprios trabalhadores e seus representantes sindicais, bem como das empresas.

Esta participação se dá sobretudo na fase de preparação das atividades de campo e na de análise final dos resultados. Na primeira, a participação se materializa na discussão sobre os instrumentos e técnicas de pesquisa (roteiros, questionários, plano amostral etc.). Na fase de análise, são apresentados às partes uma minuta do relatório final para debate, incorporando-se sugestões que se mostrarem consistentes com as referências, e indicadores de avaliação.



Agindo assim, o Observatório Social objetiva produzir informação que resulte em melhorias nas situações encontradas, a serem definidas consensualmente entre as partes interessadas.

## 2.2. ETAPAS DA PESQUISA

O percurso metodológico da investigação é delineada em três momentos distintos, porém complementares, de acordo com o detalhamento a seguir:

Primeiro momento – negociações com os sindicatos e as empresas:

- apresentação do projeto de pesquisa e negociação com as partes interessadas – empresas e sindicatos – para a formalização dos termos de compromisso sobre o trabalho a ser desenvolvido;
- constituição do grupo sindical de acompanhamento da pesquisa;
- planejamento operacional da pesquisa com elaboração de plano amostral, questionários e roteiros de entrevistas; e
- reconhecimento das unidades a serem pesquisadas.

Segundo momento – pesquisa de campo:

- aplicação dos questionários junto aos trabalhadores, com base em amostras estatisticamente representativas dos universo dos funcionários da empresa;
- entrevistas em profundidade com diretores e gerentes das empresas;
- entrevistas em profundidade com membros de órgãos representativos de trabalhadores (CIPA e/ou comissão de fábrica); e
- entrevistas em profundidade com diretores dos sindicatos
- pesquisa documental junto à empresa e aos sindicatos.

Terceiro momento – análise dos dados:

- tratamento dos dados e informações coletadas;
- elaboração do Relatório Preliminar;



- submissão do Relatório Preliminar à apreciação de consultores, sindicatos e empresa, que podem expressar suas opiniões quanto ao texto e sugerir alterações; e
- avaliação das sugestões recebidas e elaboração do relatório final.

### 2.3. PESQUISA DE OPINIÃO COM OS EMPREGADOS

Um dos componentes principais da proposta metodológica é uma pesquisa de opinião entre os empregados da empresa, já que a percepção das pessoas que são objeto e sujeito dos direitos no trabalho é crucial para uma avaliação sobre a efetividade deles.

A pesquisa de opinião é realizada através de entrevistas fechadas, aplicada numa amostra estatisticamente representativa do universo dos empregados, desenhada por um plano amostral.

O plano amostral é concebido em função dos objetivos da pesquisa e das características da empresa. Uma das ênfases nas pesquisas recentes do Observatório Social tem sido o tema da discriminação de gênero, resultando em planos amostrais estratificados por gênero e por tipo de atividade desenvolvida (por exemplo, industrial ou administrativo).

De qualquer forma, a elaboração desse plano amostral depende de ser disponibilizado pela empresa uma listagem de seus funcionários, contendo informações tais como sexo, local e área de trabalho, idade, data de admissão, cargo, salário, horário de trabalho.

O cálculo da amostra segue o método da amostragem aleatória simples sem reposição, por ser a metodologia mais simples entre as várias existentes na bibliografia estatística. Para estimar parâmetros utilizados no cálculo da amostra e, ao mesmo tempo, verificar a adequação do questionário, é necessário realizar previamente uma pesquisa piloto na empresa, entrevistando-se um número pequeno de trabalhadores.



O tamanho da amostra depende do nível de confiança desejado e da precisão relativa das estimativas. A amostra é definida por sorteio sobre uma listagem completa de empregados da empresa e/ou da unidade estudada.

Os questionários são aplicados por entrevista individual, nas dependências da empresa e durante o horário de trabalho. Nas últimas pesquisas realizadas as entrevistas duraram, em média, quinze minutos cada.

#### 2.4. ENTREVISTAS COM GERENTES, SINDICALISTAS E REPRESENTANTES DE TRABALHADORES

Estas entrevistas fornecem informações sobre as práticas institucionais bem como sobre as idéias e concepções que as fundamentam. Elas são realizadas com base em roteiros de perguntas abertas, com flexibilidade para explorar questões que surjam no curso da entrevista.

São entrevistados diretores e gerentes responsáveis pelas áreas da empresa relacionadas com os temas da pesquisa. Além disso, busca-se entrevistar gerentes ou chefes imediatos dos empregados da empresa para colher informações sobre a implementação das diretrizes empresariais na prática do dia-a-dia.

O número de diretores e gerentes depende da estrutura administrativa e organizacional da empresa.

Por parte dos sindicatos, as pesquisas buscam entrevistar dirigentes sindicais que sejam empregados da empresa, bem como dirigentes que conduzam processos de negociação com a mesma.

São entrevistados, também, membros da CIPA, de comissões de fábrica ou de outros órgãos representativos de trabalhadores que porventura existam na empresa.



## 2.5. FONTES DOCUMENTAIS

Solicita-se da empresa e dos sindicatos documentos com informações e dados relevantes para o estudo, tais como a estrutura organizacional, demonstrações financeiras, boletim estatístico sobre acidentes de trabalho, evolução dos indicadores de acidentes do trabalho, informações sobre empresas e áreas terceirizadas, relatórios sobre responsabilidade social, indicadores e metas do Programa de Lucros ou Resultados, informativos internos, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, documentos explicativos sobre programas internos, como os de meio ambiente ou segurança e saúde no trabalho etc.

### **Instituto Observatório Social**

Rua São Bento, 365 18º andar - Centro - São Paulo - SP - BRASIL - CEP: 01011-100

Fone: + 55 (11) 3105 0884 - Fax: + 55 (11) 3115 5442

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

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