

DI E ESE



PROJETO OURO VERDE BAHIA
VISÃO DOS TRABALHADORES

Dezembro de 2007

SUMÁRIO

Apresentação	03
1. Projeto Ouro Verde Bahia	05
2. Projeto Ouro Verde Bahia segundo os Trabalhadores	07
2.1. Criação e Implantação do Projeto	07
2.2. Forma de Contratação no Projeto	08
2.3. Existência de Benefícios	08
2.4. Jornada de Trabalho	10
2.5. Saúde e Segurança dos Trabalhadores.	11
2.6. As Relações de Trabalho	12
3. Conclusão	14
Anexo - Roteiro para Reunião com os Trabalhadores do Projeto Ouro Verde Bahia	16
Referências bibliográficas	18
Sites de referência	18

APRESENTAÇÃO

Em 23 de agosto de 2007, foi realizado em Salvador o Seminário de Validação do Estudo de Caso: “Responsabilidade Social Corporativa e Desenvolvimento Local: Lições Aprendidas com o Projeto Ouro Verde Bahia da Michelin”. Na ocasião, estavam presentes vários representantes de entidades governamentais, empresariais, de trabalhadores e da academia, direta ou indiretamente, ligados ao referido projeto.

Representando os trabalhadores estavam: a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Instituto Observatório Social (IOS).

O seminário tinha por objetivo apresentar e validar um estudo de caso elaborado pela OIT, através do seu Secretariado para as Atividades das Empresas Multinacionais - Departamento de Estratégias de Emprego e Desenvolvimento de Empresas (MULTI/EMP - OIT Genebra).

Após a apresentação do estudo de caso e durante as discussões sobre o mesmo, foram feitas várias sugestões, dentre elas, a de incorporar ao relatório a visão dos trabalhadores e das entidades sindicais locais envolvidas no projeto.

O relatório inicial apresentou uma avaliação do projeto em todos os setores de atuação do mesmo. No entanto, segundo nota das próprias autoras na minuta do relatório para discussão: “...Não foi possível obter informações relativas a todos os pontos de vista durante o breve período de realização da pesquisa de campo para este estudo de caso. Estamos cientes, em especial, de que o tempo para discussão com as organizações de trabalhadores foi muito limitado, deixando uma grande lacuna nos dados e na análise relacionados aos impactos do Projeto “Ouro Verde Bahia” sobre os trabalhadores rurais da plantação da Michelin e das novas fazendas independentes, bem como em relação à perspectiva dos seus respectivos sindicatos...”

A partir das discussões ocorridas no Seminário, a OIT decidiu ampliar o escopo da pesquisa, incorporando de forma mais ampla a visão dos trabalhadores e de seus representantes sobre o Projeto. O DIEESE foi convidado pela OIT para realizar esta parte da pesquisa. Desta forma, foi firmado um contrato entre as duas Instituições, no início de novembro.

O produto desse contrato é o relatório que se segue, que teve como base conversas semi-estruturadas em questionários com os representantes do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Camamu e Região, e também uma Oficina, com participação de 30 trabalhadores, além de diretores do STR Camamu e Região, realizada no dia 03 de dezembro, numa Vila de trabalhadores, no município de Igrapiúna.

1. O PROJETO OURO VERDE BAHIA

O projeto Ouro Verde Bahia foi lançado pela Michelin em 2003, na plantação do sul do estado situado entre os municípios de Ituberá e Igrapiúna como uma alternativa encontrada pela empresa para o problema de perda de rentabilidade econômica devido ao agravamento da contaminação da plantação pelo Mal da Folha, doença que ataca os seringais.

Além disso, houve a constatação de que a plantação da Bahia é de difícil exploração de forma rentável do ponto de vista industrial, por causa dos lotes fragmentados e acidentados. Embora a mesma tenha sido explorada por bastante tempo anteriormente. Por outro lado, uma exploração de médio porte permitiria a otimização da atividade, uma vez que no local também estão reunidas boas condições agronômicas para a associação e diversificação de culturas, sobretudo com a do cacau. A associação do cacau e da borracha permite também utilizar melhor o terreno, gerando emprego e renda.

Assim sendo, a Michelin vendeu, para 12 produtores independentes, lotes da plantação com cerca de 400 hectares cada. Os novos proprietários, escolhidos entre o pessoal técnico da plantação, passaram a explorar 5.000 hectares. A Michelin intermediou o acesso dos produtores a créditos subsidiados junto ao Banco do Nordeste e do Brasil e financiou a venda das terras num prazo de oito anos. Paralelamente, os produtores comprometeram-se a seguir um “roteiro técnico”.

Os novos produtores diversificaram a lavoura, plantando cacau nos espaços entre as seringueiras. Os sangradores (trabalhadores que cortam a casca da seringueira para extrair o látex) que trabalhavam na plantação da Michelin foram contratados pelos produtores independentes, havendo, deste modo, a manutenção dos empregos.

A Michelin comprometeu-se a comprar a produção de látex dos novos produtores, sem exclusividade, porém. Ou seja, se os produtores quiserem, podem vender a sua produção a outros clientes. Por outro lado, os novos produtores comprometem-se a fazer a renovação dos seringais, utilizando as novas variedades de plantas mais resistentes e mais produtivas, fornecidas pelo setor de pesquisa da Michelin e também a não rebaixar o padrão de salários e benefícios pagos aos trabalhadores.

A Michelin ainda mantém uma unidade de pesquisa numa área de cerca de 1.000 hectares de terreno para seus trabalhos e presta assistência técnica a esses produtores independentes. Através desta unidade de pesquisa local, a Michelin continua a desenvolver a heveicultura familiar, fornecendo mudas mais resistentes ao Mal da Folha aos pequenos agricultores dos arredores. Após a doação de 20.000 plantas em 2005, 200.000 plantas serão fornecidas, anualmente, a partir de 2006, para permitir a plantação anual de cerca de 400 hectares.

O projeto prevê também a criação de uma nova cidade para os trabalhadores das plantações e suas famílias, em terreno doado pela Michelin à Caixa Econômica Federal. Estão previstas também a construção de postos médicos e escolas.

A Michelin, através do Projeto Ouro Verde Bahia, instalou cabines de telefonia pública, implantou serviços de tratamento das águas servidas e reabilitou e construiu mais de 200 km de pistas e infra-estruturas rodoviárias.

2. PROJETO OURO VERDE BAHIA SEGUNDO OS TRABALHADORES

No dia 03 de dezembro, foi realizada no município de Igrapiúna, onde se concentra a maior parte das plantações do Projeto Ouro Verde Bahia, uma oficina com a participação do presidente e de outros diretores do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Camamu e Igrapiúna e de cerca de 30 trabalhadores das médiaspropriedades que compõem o Projeto Ouro Verde Bahia.

Inicialmente foi feita uma explanação aos trabalhadores do objetivo da oficina e da sua forma de funcionamento. Foi assegurado a todos o sigilo em relação à identidade dos participantes bem como foi firmado um compromisso em relação à veracidade das informações prestadas.

A fim de melhor conduzir os trabalhos no sentido de assegurar a cobertura de pontos importantes a serem discutidos, foi elaborado um roteiro de perguntas, que teve como base um questionário enviado pelas pesquisadoras da OIT responsáveis pelo relatório, e adaptado pelo DIEESE.

Deve-se salientar que o relatório abaixo é a expressão do pensamento dos trabalhadores manifestado na oficina realizada em Igrapiúna. O DIEESE apenas transcreve as opiniões, questões e ponderações dos mesmos acerca do Projeto Ouro Verde Bahia, conforme acordado com a OIT.

2.1. Criação e Implantação do Projeto

Segundo os trabalhadores, a criação e implantação do Projeto Ouro Verde Bahia aconteceu sem o envolvimento dos mesmos na discussão e elaboração. Uma vez que a Michelin decidiu se desfazer da plantação, discutiu as alternativas possíveis apenas com seu corpo de funcionários em nível de diretoria. Embora a empresa se preocupasse em não desempregar os trabalhadores das plantações e em não adotar uma solução que pudesse causar qualquer dano social ou ambiental para a região, não houve nenhum tipo de consulta aos trabalhadores e nem ao sindicato que os representa.

Os trabalhadores relataram que houve apenas a comunicação de que a plantação seria vendida para os médios proprietários, mas que isso não significaria redução do número de empregos ou perda de direitos ou benefícios.

Embora o processo de concepção e implantação do projeto tenha acontecido sem a participação do sindicato ou dos trabalhadores, a manutenção dos postos de trabalho foi, sem dúvida, um aspecto

bastante importante. Sendo um dos pontos em que os trabalhadores e o sindicato são unânimes em destacar mais positivo do projeto.

2.2. Forma de Contratação no Projeto

Para a divisão da plantação e a posterior venda das médias propriedades, foi feita a demissão sem justa causa de todos os trabalhadores pela Michelin, com as devidas indenizações dos mesmos. Logo depois, houve a contratação pelos novos proprietários de todos que quiseram permanecer. Com a indenização recebida, muitos trabalhadores puderam adquirir a casa própria ou fazer melhorias nas mesmas. Outros puderam quitar dívidas ou adquirir algum outro bem.

Todos os trabalhadores possuem contrato de trabalho por tempo indeterminado e carteira de trabalho assinada. No entanto, os mesmos afirmam que com a contratação pelos novos proprietários perderam o direito ao PIS – Programa de Integração Social, uma vez que os novos empregadores os contrataram como pessoa física e não jurídica, não sendo obrigados, portanto, a recolher o PIS. E este foi colocado como um dos pontos negativos da mudança, pois para eles o não recebimento desse abono significou a perda de um salário mínimo por ano.

Contudo, todos afirmam que os salários são pagos sem atraso e que todos os direitos trabalhistas são respeitados. O sindicato e os trabalhadores citaram a existência de trabalhadores terceirizados nas plantações, mas para outras atividades que não a sangria da seringueira. Segundo eles, muitos estão ocupados na limpeza das plantações e no cultivo do cacau.

Não há consenso entre os trabalhadores se os terceirizados possuem situação mais ou menos desfavorável que a deles. O sindicato afirma que a situação dos trabalhadores terceirizados é pior que a dos trabalhadores efetivos.

2.3. Existência de Benefícios

Um dos principais benefícios perdidos pelos trabalhadores foi o transporte. Segundo os trabalhadores, ainda hoje a Michelin tem ônibus para transporte de seus trabalhadores, no entanto, nas MPs eles não gozam do mesmo benefício. Hoje não há regularidade no transporte para as plantações. Existe transporte diário apenas para ir para as plantações, além disso, só tem transporte (ida e volta) uma vez

por semana. Para os trabalhadores que estão localizados nas duas Vilas que ficam mais próximas das estradas, o prejuízo é menor, haja vista que eles ao menos têm a opção de pegar o transporte rodoviário (pago), caso precisem ou queiram ir à cidade. Mas para os que moram na Vila 8 (que também é chamada de Vila Canária), que fica a mais ou menos 15km de distância da estrada principal, o prejuízo é maior. Haja vista que as Vilas são totalmente residenciais, não existindo comércio, serviços ou equipamentos de lazer.

Também sofreram prejuízos com essa mudança os trabalhadores que moram nas cidades e vilarejos próximos (mas não tão próximos) ao local de trabalho. Inclusive, este aspecto merece um destaque: os trabalhadores relataram que mesmo antes da implantação do POVB, por conta do mal que atacou os seringais, a Michelin vinha reduzindo seu quadro de trabalhadores, o que resultou na redução do número de Vilas de onze para apenas três. Deste modo, alguns trabalhadores das MPs não moram nas vilas. Para esses trabalhadores, as únicas opções de transporte diário de ida e volta para o trabalho é a bicicleta ou contar com o sortilégio de conseguir uma carona. Para esses trabalhadores o prejuízo é duplo, pois alguns deles têm que pagar aluguel, quando nas vilas a moradia é gratuita.

Um outro benefício perdido, pelo mesmo motivo destacado acima e ainda quando eram empregados da Michelin, foi a creche que existia na Vila 3.

Os trabalhadores também perderam um subsídio de 50% concedido pela Michelin na compra de medicamentos. Hoje não há qualquer tipo de auxílio para a aquisição de medicamentos.

Outro aspecto negativo levantado pelos trabalhadores é em relação à cobrança da energia elétrica utilizada nas casas das vilas. Antes não havia este pagamento, agora os novos proprietários deixaram o pagamento sob a responsabilidade dos trabalhadores.

Um outro prejuízo financeiro reclamado por eles foi a perda na Participação nos Lucros e Resultados. Que eles recebiam na Michelin e não recebem mais agora.

Os trabalhadores entendem como perda, a não participação nas festas e comemorações realizadas pela Michelin, alguma delas, quando comemorativa, rendiam prêmios, inclusive em dinheiro. Um exemplo citado foi a festa de 10 anos da Michelin.

Alguns benefícios que não existem hoje e que também não existiam antes com a Michelin foram reclamados pelos trabalhadores como necessários: como a assistência médica paga pelos empregadores, a alimentação ou auxílio ou subsídio à mesma, bem como a existência de cestas básicas.

Um ponto destacado pelos trabalhadores está relacionado às casas que estão sendo construídas para os trabalhadores do POVB na área doada pela Michelin. As mesmas já estão em construção. No entanto, segundo o sindicato e os trabalhadores, a prestação relativa ao financiamento é bastante alta para eles. Foi relatado que o valor da Casa é de aproximadamente R\$ 17.000,00 e que a prestação mensal seria de em torno de R\$100,00, inviabilizando sua aquisição, haja vista que o salário base bruto desses trabalhadores é de pouco mais que R\$ 400,00.

2.4. Jornada de Trabalho

Os trabalhadores cumprem hoje a mesma jornada de trabalho da época em que eram contratados da Michelin. Alguns ponderaram que recebem o mesmo valor por hora trabalhada mesmo quando trabalham em dias de domingo ou feriados. A jornada de trabalho começa às seis horas da manhã e se encerra às quatorze horas e vinte minutos. Devido à falta de transporte regular para a plantação, os trabalhadores alegam que precisam sair bastante cedo de casa para o trabalho. Segundo eles, alguns chegam a andar 25km de bicicleta para chegarem ao trabalho.

Houve uma queixa generalizada de que a intensidade do trabalho vem aumentando sobremaneira desde quando a plantação ainda pertencia à Michelin. Segundo o sindicato, mesmo antes de vender a plantação a Michelin já vinha fazendo cortes de pessoal. Antes cada trabalhador costumava sangrar quatrocentas árvores por dia. Hoje, a média é de novecentas árvores.

Além disso, não houve aumento de salário na mesma proporção do aumento do trabalho. Os trabalhadores alegam que antes um sangrador conseguia perceber uma remuneração de até três Salários Mínimos. Hoje a maioria recebe um pouco mais de um Salário Mínimo. Apesar de toda valorização ocorrida no Salário Mínimo nos últimos anos, o aumento no mesmo não compensou o aumento na carga diária de trabalho.

Apesar de haver um piso salarial fixo, a remuneração total dos trabalhadores depende da produtividade dos mesmos. Isto é, eles recebem de acordo com a produção que conseguem realizar. Desta forma, os mesmos trabalham sempre num ritmo muito forte.

Há também o pagamento de prêmios de qualidade e de quantidade. O prêmio de qualidade diz respeito à forma de manejo da plantação. Os trabalhadores além de fazer a sangria, são responsáveis também pela manutenção das plantas em bom estado. As mesmas não devem ficar muito tempo sem ser manejadas. Contudo, para que isso ocorra há uma avaliação feita pelos supervisores em cinco

plantas de cada lote dos trabalhadores, para verificação do estado das mesmas. O prêmio de qualidade pode chegar a R\$60,00. Dependendo da qualidade do látex extraído, o trabalhador também pode ganhar um valor a mais a título de premiação. O valor desse prêmio também pode chegar ao máximo de R\$ 60,00.

Os trabalhadores fizeram duas queixas quanto ao modo de avaliação, primeiro que algumas vezes o acesso a uma ou mais árvores do lote pode estar impedido pela queda de árvores, eles disseram que, apesar de informar aos supervisores, nem sempre a retirada ocorre em tempo hábil. Nesses casos, eles têm duas opções: deixar a planta sem manutenção, com prejuízo no seu prêmio; ou fazer passagens arriscadas sobre essas plantas. Eles destacam que na Michelin isso não ocorria, pois a desobstrução era feita rapidamente.

A outra queixa diz respeito ao fato de que a avaliação feita pelo supervisor dificilmente é revertida, isto é, caso eles não concordem com o resultado da avaliação do supervisor, não há como recorrer, pois eles têm sempre a última palavra.

2.5. Saúde e Segurança dos Trabalhadores

Os trabalhadores e o sindicato relatam que as condições de saúde e segurança no trabalho estão um pouco piores hoje do que quando eram contratados da Michelin. Segundo eles, as condições são precárias, uma vez que há uma dificuldade de atendimento em caso de acidente ou qualquer problema relacionado à saúde. Os trabalhadores afirmam que a Michelin era mais eficiente no atendimento às emergências do que os novos proprietários. Antes havia sempre um veículo de plantão para o caso de alguma eventualidade. Hoje, se ocorrer um acidente, o socorro demora muito, e a depender do que seja, o socorro pode não vir.

Além disso, os trabalhadores afirmam que há pouca tolerância dos empregadores em aceitarem faltas. Devido à dificuldade de acesso aos postos de saúde, muitas vezes os trabalhadores adoecem e não têm condição de ir ao médico e trazer atestado para justificar as faltas. Segundo eles, para cada dia não trabalhado ainda que por razões de saúde, podem ser descontados dois dias de trabalho, principalmente se houver feriado no mês. Deste modo, os trabalhadores acabam trabalhando doentes para não perderem os dias não trabalhados. Muitos casos foram relatados em relação a este ponto. Eles destacaram que o único posto existente para as vilas fica na Vila 8 (a mais distante) e que o médico não atende todos os dias, tendo, inclusive que marcar com antecedência.

Em relação ao fornecimento de uniforme e equipamentos de proteção (EPIs) adequados, os trabalhadores recebem dois uniformes por ano (calça, camisa, óculos e bota). Quanto a isso, eles levantaram dois problemas, que não atingem apenas os atuais empregadores, mas também a Michelin, pois lá não era diferente: um dos problemas é o número de uniforme. Eles colocaram que dois uniformes por ano não são suficientes e foram quase unânimes em dizer que têm de trabalhar com roupas rasgadas. O outro problema é o não fornecimento de luvas, para eles esse é um equipamento de proteção indispensável para esse tipo de trabalho, inclusive, alguns deles disseram que compram com seu próprio dinheiro.

Contudo, os trabalhadores afirmam que o número de acidentes hoje é menor do que na época em que a plantação pertencia à Michelin. Ainda segundo eles, os acidentes mais comuns são cortes com a faca utilizada para realizar a sangria. Devido às árvores caídas e não retiradas dos seringais, há também bastante queda. Hoje, com a redução do transporte e uma utilização maior da bicicleta, também estão acontecendo mais acidentes de trajeto com muitos trabalhadores sendo atropelados.

Além disso, os trabalhadores afirmam que os representantes dos mesmos na CIPA não são convidados a participar das reuniões. Assim, existem os representantes, mas os mesmos não participam de fato das reuniões e das atividades.

Há ginástica laboral, mas os trabalhadores não relataram a regularidade das atividades e nem se a mesma existe em todos os locais de trabalho.

2.6. As Relações de Trabalho

Os trabalhadores relatam que não há conflitos na relação com os novos proprietários. Porém, todos afirmam que os mesmos não costumam ir muito aos lotes. O sindicato afirma que não são colocados obstáculos à presença sindical nas propriedades. O acesso é livre, desde que avisado com antecedência. Não há nenhum tipo de represália aos sindicalizados. Segundo o sindicato, houve até uma certa melhora no nível de sindicalização.

Os dirigentes sindicais presentes na oficina lembram que a construção dessa relação começou ainda na época em que a Michelin era a empregadora. Era uma relação tensa que foi sendo melhorada com muita mobilização por parte do sindicato e dos trabalhadores.

Trabalhadores e sindicato afirmam que há um bom clima de trabalho nas plantações. No entanto, os mesmos dizem não se sentir muito ouvidos. A interlocução é sempre feita com seus supervisores e depende da boa vontade dos mesmos em levar as sugestões, críticas e reivindicações aos proprietários. De acordo com os trabalhadores, o sindicato também é um canal eficaz de comunicação com os empregadores. Todos reconhecem a importância da atuação sindical na obtenção de conquistas e na garantia dos direitos trabalhistas.

O sindicato destaca que as negociações continuam transcorrendo bem com os novos proprietários. Entretanto, hoje há uma maior dificuldade na obtenção de conquistas e avanços no acordo de trabalho, uma vez que os novos proprietários afirmam não possuir as mesmas condições da Michelin para conceder maiores benefícios.

Neste ponto o sindicato considera que houve uma diminuição no poder de barganha dos trabalhadores. Mas ainda assim, os representantes dos trabalhadores afirmam que as condições de trabalho nas fazendas do Projeto Ouro Verde Bahia ainda são superior às praticadas em outras fazendas da região.

3. CONCLUSÃO

O tema Responsabilidade Social tem se revestido de grande importância ultimamente. O debate tem sido feito tanto em relação à atuação de empresas privadas, quanto de empresas públicas e também das organizações do terceiro setor.

Não é por acaso que com as constantes mudanças no mercado de trabalho que, em muitas vezes significa precarização e deterioração das relações de trabalho, bem como o aumento da degradação ambiental, o tema venha cada dia ganhando mais força. As empresas devem assumir responsabilidades pelos impactos gerados por suas atividades, buscando minimizar ou eliminar seus efeitos negativos diretos e indiretos, inclusive em toda cadeia produtiva.

Ao longo dos anos, a concepção de responsabilidade social empresarial tem se modificado. Um dos fatores que estimula esta mudança é a atuação de grupos sociais organizados na defesa dos direitos humanos, do meio ambiente e de causas trabalhistas.

Tais organizações passaram a questionar a atuação de empresas que, de forma direta ou através de sua rede de fornecedores, se instalam em regiões onde encontram vantagens, tais como o baixo custo da mão-de-obra, as isenções tributárias e financiamento público, sem proporcionar o devido retorno para essas comunidades. O questionamento da responsabilidade sobre os problemas verificados nas cadeias produtivas nas quais as empresas estão inseridas tem colocado estas últimas na defensiva.

Desta forma, uma das principais conclusões dos trabalhadores em relação ao Projeto Ouro Verde Bahia é de que a busca por uma alternativa por parte da empresa que não significasse eliminação ou redução dos postos de trabalho é o ponto mais importante e positivo do projeto. De acordo com os prognósticos iniciais da empresa o número de empregos diretos e indiretos vem aumentando na região, inclusive o sindicato concorda com essa afirmação. Numa região carente de empregos, com alta dependência das atividades agrícolas e com um grau de formalização pequeno, a eliminação ou redução de empregos seria desastrosa.

No entanto, é preciso enfatizar que a criação do projeto também foi bastante importante e conveniente aos interesses da empresa que conseguiu assegurar o acesso à matéria-prima de qualidade, de forma rentável e sem precisar manter a plantação que não era viável do ponto de vista industrial.

É preciso lembrar também que as condições de trabalho, embora não tenham se modificado muito significativamente na transição da Michelin para os novos proprietários, ainda podem ser bastante melhoradas.

Tanto os trabalhadores quanto a representação sindical salientam o fato de que a própria Michelin foi uma das mais beneficiadas com a criação do Projeto Ouro Verde Bahia, uma vez que não precisou modificar substancialmente seu modo de produção e nem deslocar a mesma para outras localidades, bem como buscar outras alternativas para o fornecimento de matéria-prima.

Os mesmos também afirmam que muitas das ações previstas no projeto ainda não se concretizaram, como por exemplo, a criação de uma cidade para os trabalhadores com uma melhor estrutura de saúde e educação.

ANEXO

Projeto Ouro Verde Bahia - Visão dos Trabalhadores

Roteiro para Reunião com os Trabalhadores do Projeto Ouro Verde Bahia

1. Sobre o processo de venda das plantações da Michelin:

- 1.1 Como e quando os trabalhadores das plantações foram avisados do processo de venda das plantações?
- 1.2 Como a Michelin envolveu os trabalhadores no processo de venda e como realizou o processo de transição?

2. Sobre as mudanças nas condições de trabalho:

- 2.1 Todos os trabalhadores possuem contrato de trabalho (carteira assinada)? O contrato de trabalho é por prazo indeterminado?
- 2.2 Aconteceram mudanças em relação ao tipo de contrato de trabalho, forma de pagamento de salários, modo de realizar o trabalho, etc.?
- 2.3 Os trabalhadores possuem hoje os mesmos benefícios que possuíam antes da venda (plano de saúde, auxílio-alimentação, transporte, etc.)?
- 2.4 É oferecido treinamento aos trabalhadores?
- 2.5 Houve mudança na jornada de trabalho?
- 2.6 Como são as condições de trabalho em relação à saúde e segurança dos trabalhadores? Como eram antes?
- 2.7 Os trabalhadores recebem do empregador equipamentos de segurança? Como era antes?
- 2.8 Como é a relação entre os trabalhadores e os atuais proprietários das fazendas?
- 2.9 Como era a relação com a Michelin?
- 2.10 Os trabalhadores se sentem ouvidos hoje? Existe um canal de comunicação entre eles e os proprietários?

2.11 Como está a atuação do sindicato hoje? E como era atuação do sindicato em relação à Michelin?

2.12 Como é a situação dos trabalhadores do POVB comparada aos outros trabalhadores rurais da região?

2.13 Como os trabalhadores avaliam o POVB?

3. Sobre a representação sindical:

3.1 Como era o processo de negociação coletiva com a Michelin?

3.2 Como é hoje com os novos proprietários?

3.3 Como foi feita a passagem da mão-de-obra da Michelin para as novas fazendas (saber se os trabalhadores foram demitidos sem justa causa, ou tiveram que pedir demissão)?

3.4 Existe hoje mais dificuldade ou facilidade na representação dos trabalhadores?

3.5 Como era o índice de sindicalização antes e como é agora?

3.6 Como o sindicato avalia o POVB?

3.7 Houve outros benefícios para a região como um todo, além da manutenção dos empregos?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SIMS, Emily e POSTHUMA, Anne. **Responsabilidade Social Empresarial e Desenvolvimento Local: Lições Aprendidas com o Projeto Ouro Verde Bahia da Michelin** – Versão Preliminar de Estudo de Caso. Genebra, 2007.

DIEESE. **Responsabilidade Social Empresarial e Financiamento Público para Empresa**. Nota Técnica. São Paulo, 2006.

SITES DE REFERÊNCIA

Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicas – DIEESE – www.dieese.org.br

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – www.ibge.gov.br

Organização Internacional do Trabalho - OIT – www.oit.org.br

Michelin do Brasil – www.michelin.com.br

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – www.mte.gov.br