



**OBSERVATÓRIO
SOCIAL**

***SEDE DO OBSERVATÓRIO
SOCIAL***

Av. Luiz Boiteux Piazza, 4.810
Ponta das Canas - Ilha de Santa Catarina
Florianópolis (SC) – CEP 88.056-000
Fone (48) 261-4093 o Fax (48) 261-4060
e-mail: observatorio@observatoriosocial.org.br

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

JULHO 2001

EMBRATEL

LISTA DE SIGLAS

ADR – *American Depositary Receipts*
AEBT - Associação dos Empregados da Embratel
Anatel - Agência Nacional de Telecomunicações
BNDES – Banco Nacional de desenvolvimento Econômico e Social
CCT - Contrato Coletivo de Trabalho
CDMA – *Code Division Multiple Access*
Cedec - Centro de Estudos de Cultura Contemporânea
CEPAA - *Council on Economic Priorities Accreditation Agency*
CI - Comunicação Interna
Ciols – Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres
Cipa - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNMT - Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT Brasil
Coppe/UFRJ - Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro
CPqD – Centro de Pesquisas e Desenvolvimento da Telebras
CUT - Central Única dos Trabalhadores
CVM - Comissão de Valores Mobiliários
CVM – Comissão de Valores Mobiliários
Desep - Departamento de Estudos Sócio-Econômicos e Políticos
Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DRT - no texto da pesquisa, refere-se ao Departamento de Relações de Trabalho da empresa
EBITDA – *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, Amortization* - Lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização
Feema - Fundação Estadual de Meio Ambiente
Fittel - Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações
Gatt – Acordo Geral de Comércio e Tarifas
GHz – *Giga Hertz*
GSM – *Global System Mobile*
INPE – Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
INST - Instituto Nacional de Saúde no Trabalho
ISO - *Internacional Standartizacion Organizacion*
LDI – Longa Distância Internacional
LDN – Longa Distância Nacional
MBA - *Master Business Administration*
Mbps – *Mega bits* por segundo
OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMC – Organização Mundial do Comércio
ONU - Organização das Nações Unidas
Paste – Programa de Recuperação e Ampliação do Sistema de Telecomunicações e do Sistema Postal
PCS – *Personal Communications System*
PND – Programa Nacional de Desestatização
PLR - Participação nos Lucros e Resultados
Procon – Serviço de Proteção ao Consumidor
PTT – *Postal Telegraph Telephone*
Rest – Reforma Estrutural do Setor de Telecomunicações
RH - Recursos Humanos
Rima - Relatório de Impacto Ambiental
SHF - Sistema de Horário Flexível
Sinttel/RJ - Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro
SMGS – Serviço Móvel Global
SMP – Serviço Móvel Pessoal
TDMA – *Time Division Multiple Access*
Telos - Fundo de Pensão Fechado Multipatrocinado dos Empregados da Embratel
TSE – Tribunal Superior Eleitoral
UE – União Européia
UIT – União Internacional das Telecomunicações
Unitrabalho - Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho

ÍNDICE

LISTA DE SIGLAS	2
ÍNDICE	3
1. INTRODUÇÃO	5
1.1 O QUE É O OBSERVATÓRIO SOCIAL	5
1.2 O QUE É A OIT	5
1.3 A GLOBALIZAÇÃO DE DIREITOS	5
1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA	6
1.5 A EMPRESA	7
2. METODOLOGIA	8
2.1 OS TEMAS E SUA CENTRALIDADE	8
QUADRO 1 - CONVENÇÕES DA OIT – TEMAS E CENTRALIDADE	8
2.2 AS ETAPAS DA PESQUISA	8
2.2.1 A PESQUISA DE CAMPO	8
2.2.2 LEVANTAMENTO DE DADOS SECUNDÁRIOS	10
3. PERFIL DO SETOR E DA EMPRESA	12
3.1 TRANSFORMAÇÕES DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES NO MUNDO	12
3.2 TRANSFORMAÇÕES DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES NO BRASIL	16
QUADRO 2 - RESULTADO DO LEILÃO DE PRIVATIZAÇÃO DA TELEBRAS	21
QUADRO 3 - RECURSOS DO BNDES PARA O SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES	24
QUADRO 4 - TELEFONIA FIXA COMUTADA	25
QUADRO 5 - TUP – TELEFONIA DE USO PÚBLICO	25
QUADRO 6- INDICADORES	25
QUADRO 7 - SERVIÇO MÓVEL CELULAR	25
QUADRO 8 - EVOLUÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES	27
3.3 A EMBRATEL CORPORATIVA E SUA CONTROLADORA	27
3.4 DESEMPENHO ECONÔMICO E FINANCEIRO	33
4. RESULTADOS	36
4.1 LIBERDADE SINDICAL	36
4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	39
QUADRO 9 - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DA EMBRATEL E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS	42
QUADRO 10 - NÚMERO DE HOMOLOGAÇÕES CONTRATUAIS - SINTEL/RJ PERÍODO	42
4.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA	43

4.3.1 GARANTIAS AOS DIREITOS REPRODUTIVOS _____	43
4.3.2 CRECHE, DIREITOS DA CRIANÇAS, SEGURANÇA NO TRABALHO _____	44
4.3.3 SAÚDE DA MULHER NO LOCAL DE TRABALHO _____	44
4.3.4 GARANTIA DE IGUALDADE DE ACESSO DAS MULHERES _____	44
4.4 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL _____	46
5. AVALIAÇÃO DA EMPRESA _____	50
5.1 LIBERDADE SINDICAL _____	50
5.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA _____	50
5.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO _____	51
5.4 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL _____	52
6. RECOMENDAÇÕES _____	54
6.1 LIBERDADE SINDICAL _____	54
6.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA _____	54
6.3 TRABALHO FORÇADO _____	54
6.4 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO _____	55
6.5 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL _____	55
7. INDICADORES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, DO MEIO AMBIENTE E DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO _____	56
LIBERDADE SINDICAL _____	57
NEGOCIAÇÃO COLETIVA _____	58
TRABALHO INFANTIL _____	60
TRABALHO FORÇADO _____	62
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE RAÇA _____	62
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL _____	65
MEIO AMBIENTE _____	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	70
OBSERVATÓRIO SOCIAL _____	74

1. INTRODUÇÃO

1.1 O QUE É O OBSERVATÓRIO SOCIAL

O Observatório Social é uma iniciativa da CUT Brasil em parceria com Cedec, Dieese e Unitrabalho. Sua meta é gerar e organizar informações consistentes sobre o desempenho social e trabalhista de empresas. A análise do Observatório trata dos seguintes direitos: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação contra gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional.

1.2 O QUE É A OIT

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

1.3 A GLOBALIZAÇÃO DE DIREITOS

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

A instalação de empresas estrangeiras no Brasil é um dos elementos que melhor traduzem a inserção do país nesse processo de globalização, ainda em curso. Em vários setores da indústria e dos serviços é notável a velocidade e a magnitude do avanço do capital estrangeiro. A presença estrangeira, multinacional ou transnacional, chama a atenção no setor bancário, na indústria de autopeças, nas telecomunicações e na energia, entre outros, sendo difícil encontrar atividade econômica em que não tenha se expandido. Para se ter noção do tamanho dos investimentos estrangeiros diretos, basta dizer que eles se multiplicaram por 11 entre 1994 e 1998. Uma vez que a maior parte desses investimentos destinou-se à aquisição de empresas, particularmente no processo de privatização, implicaram mais a transferência de ativos já existentes do que a ampliação da capacidade produtiva instalada.

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

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

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

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

A iniciativa de criação do Observatório está baseada na:

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

1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA

A pesquisa realizada pelo Observatório Social na Embratel, a maior empresa de telecomunicações do país, buscou traçar o perfil da empresa e verificar a sua atuação em relação aos direitos fundamentais no trabalho estabelecidos pelas Convenções da OIT, bem como dos efeitos de sua atuação em relação ao meio ambiente.

Além deste objetivo principal, a pesquisa visa a:

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

A pesquisa valeu-se de entrevistas com empregados e com ex-funcionários da sede da empresa, no Rio de Janeiro, bem como de fontes secundárias (informações sindicais e documentos públicos).

Os resultados da observação estão apresentados neste Relatório Geral da Pesquisa, junto com informações sobre o Observatório Social e a descrição do processo de desenvolvimento da pesquisa. O primeiro capítulo do Relatório faz uma apresentação sintética do Observatório Social e seus objetivos. A seguir, é apresentada a metodologia da observação, justificando a escolha da empresa como objeto de estudo, os objetivos e procedimentos de pesquisa utilizados. O terceiro capítulo resgata algumas tendências gerais do setor de telecomunicações no mundo e no Brasil em particular.

Após essa contextualização, o mesmo capítulo apresenta a empresa *MCI Communications Corporation* e sua filial brasileira, a Embratel Corporativa, desenhando o perfil de sua estrutura e operações, aspectos econômicos e financeiros e um histórico da instalação no país. O capítulo quarto apresenta os resultados da observação da conduta da empresa em relação aos direitos fundamentais no trabalho. A seguir, são resumidas as conclusões da observação, a título de Análise da Empresa, no capítulo quinto. Por fim, no sexto capítulo, são feitas recomendações visando a assegurar a plenitude do cumprimento desses direitos fundamentais.

1.5 A EMPRESA

É a única empresa do setor que possui rede nacional e internacional de telecomunicações, diretamente ligada a dezenas de milhares de empresas, no país e no exterior. É também a principal empresa provedora de dados em alta velocidade e de serviços de Internet no Brasil, com a maior rede de cabos de fibra óptica de banda larga, cobrindo mais de 26 mil quilômetros.

A Embratel foi indicada pela Fittel (Federação Interestadual dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações) como um caso prioritário para as pesquisas do Observatório Social. De fato, trata-se de uma das empresas brasileiras mais envolvidas com o processo de globalização; sua importância no panorama da economia brasileira e sua aquisição pela americana *MCI Communications Corporation* justificam a observação de sua conduta, no que se refere ao cumprimento dos direitos fundamentais do trabalho e dos princípios ambientais. Ao mostrar as profundas mudanças pelas quais passa o setor, no Brasil e no mundo, tal iniciativa pode contribuir para o movimento sindical, para as associações de empregados e para outros que se interessem pelos temas nela tratados.

Resumidamente, tal escolha revela o reconhecimento:

- *da importância da Embratel no conjunto das estatais que consolidaram o II Plano Nacional de Desenvolvimento, no governo Geisel;*
- *da posição de liderança da Embratel na prestação de serviços de telecomunicações de longa distância no Brasil, antes e após sua privatização;*
- *do significado de sua aquisição, recentemente, pela americana MCI, uma das maiores operadoras mundiais de serviços de telecomunicações;*
- *da importância da multinacional na privatização do setor de telecomunicações no Brasil e sua inserção na economia global;*
- *da inclusão das telecomunicações na agenda geral de Comércio e Serviços da Organização Mundial do Comércio (OMC).*

2. METODOLOGIA

2.1 OS TEMAS E SUA CENTRALIDADE

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

QUADRO 1 - CONVENÇÕES DA OIT – TEMAS E CENTRALIDADE

Convenções	Centralidade	Situação no Brasil em 12/2000
Liberdade Sindical 87 e 135	Liberdade de organização dos trabalhadores sem interferência dos empregadores	A C87 não está ratificada e a C135 foi ratificada em 18/05/1990
Negociação Coletiva 98 e 151	Direito de todos os trabalhadores à negociação coletiva sem interferência	C98 foi ratificada em 18/11/1952 C151 , que trata de trabalhadores no serviço público, não está ratificada
Trabalho Forçado 29 e 105	Trabalho exercido por meio de coação ou castigo .	C29 ratificada em 25/04/1957 C105 em 18/06/1965
Trabalho Infantil 138 e 182	Efetiva abolição do trabalho infantil.	C138 (Idade Mínima) em processo de ratificação C182 (Piores Formas) ratificada em 02/02/2000
Discriminação de Gênero e Raça 100 e 111	Igualdade de oportunidade entre sexo, origens raciais, religião e opinião política, ascendência.	C100 ratificada em 25/04/1957 C111 , em 26/11/1965
Meio Ambiente 148,155,170,174	Adequação do meio ambiente interno e externo à saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores e da vizinhança.	C148 (meio ambiente), em 14/01/82 C155 (segurança e saúde), em 18/05/92 C170 (produtos químicos), em 23/12/96 C174 (acidentes industriais maiores), não ratificada

Elaboração: Observatório Social, 2001.

A partir das relações entre as Convenções e suas centralidades, foi possível desenvolver indicadores que serviram de base para a construção de um roteiro de entrevistas e para orientar o levantamento de dados secundários.

2.2 AS ETAPAS DA PESQUISA

2.2.1 A PESQUISA DE CAMPO

De acordo com a metodologia geral do Observatório Social, centrada no envolvimento dos sindicatos dos trabalhadores em todas as etapas da pesquisa, a equipe técnica realizou duas reuniões com representantes do Sinttel/RJ, para apresentar objetivos e metodologia do Observatório e para apresentar a proposta de realização de uma oficina sindical. O Sinttel/RJ definiu a sua participação disponibilizando recursos humanos da Diretoria de Ciência e Tecnologia e da Assessoria de

Formação Sindical e disponibilizando a documentação existente no sindicato. Buscou-se, também, uma aproximação com a Associação de Empregados da Embratel (AEBT).

O objetivo principal da referida oficina sindical foi proceder a um estudo preliminar, de caráter exploratório, que permitisse o agrupamento de informações e impressões para auxiliar a elaboração de um roteiro de entrevista. A partir de uma dinâmica de grupo, foi feita uma apresentação sobre o Observatório Social e os objetivos da pesquisa e, em seguida, foram discutidos os temas tratados pelo Observatório. A principal questão, apontada por dirigentes tanto do Sinttel quanto da AEBT, dizia respeito à desmobilização da categoria; segundo eles, o refluxo é decorrente, entre outras coisas, do forte processo de reestruturação do setor de telecomunicações no Brasil e da conseqüente extinção de inúmeros postos de trabalho.

Buscou-se a colaboração da direção da empresa na pesquisa, através de uma correspondência protocolada, solicitando, inclusive, uma data para apresentação da pesquisa e dos objetivos do Observatório Social. Como resposta, a equipe obteve apenas o silêncio. Estavam previstas entrevistas com a gerência e a direção da empresa, visando a obter dados e informações precisas acerca do desempenho em matéria social e ambiental, bem como de suas estratégias. Elas não ocorreram, visto que a empresa não respondeu à carta e nem sequer consentiu a aplicação da pesquisa em suas dependências.

Com base nos resultados e nas indicações obtidas na oficina, foi definido um roteiro básico para as entrevistas com sindicalistas, empregados (alguns em postos-chave) e ex-empregados, fora dos horários e locais de trabalho. Os roteiros de entrevista foram formulados de modo a cobrir o conjunto das convenções da OIT e das questões ambientais relevantes. Algumas entrevistas foram feitas através de correio eletrônico, enviado para a residência dos entrevistados, uma vez que a empresa comunicara a seus empregados que a intranet era destinada exclusivamente às atividades internas. Os trabalhadores entrevistados foram contatados através de indicações de lideranças sindicais, sem que a filiação ou a militância sindical fossem critérios seletivos. Ao todo foram realizadas 30 entrevistas. A metodologia deu ênfase ao levantamento de dados qualitativos. O objetivo era o de levantar os problemas reais ou potenciais existentes, mais do que comprovar estatisticamente a frequência com que esses problemas ocorrem.

O projeto de pesquisa original previa a realização também de uma pesquisa por questionários. Contudo, quando da decisão de incluir a Embratel entre os casos estudados pelo Observatório, a Associação de Empregados da Embratel (AEBT) já estava realizando, em conjunto com a equipe do Laboratório de Trabalho e Formação da Coppe-UFRJ, uma pesquisa ampliada, buscando conhecer a visão dos empregados da Embratel sobre as mudanças ocorridas em sua gestão e avaliar as condições de atuação da AEBT. A pesquisa abrangeu cerca de 3 mil empregados da Embratel, no Rio de Janeiro, e foram respondidos 361 questionários, com garantia de anonimato, perfazendo cerca de 12% do total de questionários distribuídos.

O fato de a AEBT ter realizado sua pesquisa em mesmo período (julho de 2000) e com questionários estruturados, impedia, evidentemente, uma segunda pesquisa com o mesmo público-alvo. Entretanto, a posterior análise dos resultados por ela obtidos nos deu maior segurança quanto às nossas próprias conclusões. Ainda que como fonte secundária, a pesquisa da AEBT, uma das entidades representativas dos trabalhadores da Embratel, tornou-se também instrumento intrínseco e indispensável da metodologia utilizada. Ao mesmo tempo que fornece resultados e indicadores, avaliza depoimentos e observações realizadas.

O âmbito da pesquisa limitou-se à sede da empresa, localizada no Rio de Janeiro, sem considerar os escritórios nas demais capitais do país.

2.2.2 LEVANTAMENTO DE DADOS SECUNDÁRIOS

Com o objetivo de traçar o perfil da empresa, sua dimensão, seu histórico e suas características, foi realizado um levantamento de dados secundários, centrado em informações econômicas e financeiras da Embratel e nos serviços que ela presta.

Para verificar o desempenho da empresa em relação aos direitos fundamentais no trabalho e ao meio ambiente, saúde e segurança ocupacional, foram consultados documentos de órgãos públicos responsáveis pela fiscalização do trabalho e do meio ambiente, páginas na Internet, publicações impressas e documentos existentes no sindicato. Conforme já foi mencionado, a tentativa de se obter informações a partir da documentação da empresa não foi bem sucedida. A empresa não disponibilizou dados específicos sobre seu desempenho, tais como número de postos de trabalho extintos e criados ou cumprimento das metas estabelecidas no processo de privatização, argumentando sigilo.

Procuramos ainda a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), órgão regulador e fiscalizador do setor; através de carta, e obtivemos apenas as seguintes informações:

1. A Anatel não possui informações sobre o quadro de pessoal da Embratel, "pois trata-se de uma empresa de administração privada";
2. "As metas estão sendo alcançadas gradativamente";
3. A Anatel apenas regula e fiscaliza os serviços de telecomunicações, sem envolver-se com a administração das empresas concessionárias e autorizadas.

Valemo-nos ainda de consultas ao site da agência e de visitas à sua sala de consultas no Rio de Janeiro.

Quanto à pesquisa AEBT/Coppe-UFRJ, acima mencionada, seus resultados mais relevantes para este trabalho são os seguintes:

- *Os aspectos mais importantes para os respondentes são a questão salarial, mencionada por 78%; o reconhecimento e a valorização do trabalho, por 67%; a preocupação em não ser demitido, por 63%.*
- *Sobre a remuneração percebida, 80% dos respondentes a consideraram insatisfatória; cerca de 77% consideram o sistema de remuneração arbitrário e pouco transparente.*
- *Nas relações hierárquicas, aproximadamente a metade dos respondentes apontou que houve mudanças nas relações com seus superiores, sendo que o número de apreciações negativas é cerca de três vezes o de apreciações positivas. Foi apontada também uma deterioração nas relações com colegas: cerca de 60% indicou haver maior desconfiança; 78% julgou o clima de trabalho muito pesado; e 80% apontou o aumento de individualismo nas relações. A competição entre empregados de mesmo nível hierárquico apareceu em cerca de 75% das respostas, decorrentes, principalmente, da necessidade de manutenção de emprego, medo de demissão, postura individualista e valorização pessoal exacerbada.*
- *Quanto à participação nas decisões, ela ocorre principalmente nos planos técnico e operacional. As decisões de caráter administrativo, gerencial ou estratégico são consideradas pouco frequentes. O fato de apenas 25% terem respondido à questão foi considerado compatível com o estilo gerencial pouco participativo. A conclusão foi confirmada pelo fato de 61% considerarem que o nível de participação diminuiu após o processo de privatização da empresa.*
- *Outro fator que mereceu destaque foi a presença de estrangeiros na empresa. Cerca de 46% considerou positiva essa presença, contra 43% de avaliações negativas e 31% vendo os estrangeiros como fator de ameaça ao emprego.*

- *A necessidade de adquirir uma formação profissional complementar esteve presente em 2/3 das respostas. Considerando que a maioria dos interessados já têm o nível de graduação, as principais demandas de formação são especialização, MBA e pós-graduação, além do aperfeiçoamento em idiomas.*
- *No entanto, cerca de 44% dos respondentes avaliam como pequenas as chances de serem promovidos e consideram que, na política de RH, a falta de valorização do empregado, especialmente dos mais antigos, e a existência de privilégio nas relações dificultam o crescimento profissional. Por outro lado, dentre os novos empregados, as expectativas de trabalho apresentaram melhores indicadores. Cerca de 46% declaram-se satisfeitos e 24%, parcialmente satisfeitos; no entanto, aparece algum descontentamento entre estes quanto ao conteúdo do trabalho, criatividade, organização e carga horária. Para os empregados novos, 57% consideram que sua remuneração não evoluiu como esperavam.*

3. PERFIL DO SETOR E DA EMPRESA

A justificativa para a escolha da Embratel, feita na introdução desse relatório, ressalta sua dimensão e importância no setor de telecomunicações brasileiro. O objetivo deste capítulo é situar a empresa no contexto mais amplo do setor e descrevê-la com mais detalhes, realçando as transformações profundas por que passa o setor em nível mundial, sua inserção no processo de expansão capitalista e a importância que a infra-estrutura de telecomunicações possui para o processo de globalização.

3.1 TRANSFORMAÇÕES DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES NO MUNDO

No mundo todo, o processo de industrialização, motor do desenvolvimento durante todo o século XX, fez com que o setor de telecomunicações fosse constituído e expandido como parte integrante da infra-estrutura básica. Principalmente após as duas grandes guerras, as comunicações tornaram-se estratégicas e os estados nacionais tomaram para si o controle e a expansão da infra-estrutura. O mundo todo contava com praticamente dois modelos de telecomunicações: o modelo integrado, adotado nos países europeus, baseado na estrutura dos PTTs (*Postal Telegraph Telephone*, empresas estatais que operavam e prestavam os serviços de telecomunicações e postagem); e o modelo fragmentado, utilizado nos EUA, operado por empresas privadas, onde o monopólio da longa distância e o das comunicações locais era controlado por forte aparato regulamentar.

No âmbito das relações internacionais, afora as transações da indústria de teleequipamentos, os acordos comerciais eram tratados no bojo das relações bilaterais entre países. Também a existência de organismos normativos internacionais, como a UIT, garantia a padronização de serviços e equipamentos, favorecendo a interconectividade entre as redes nacionais.

Países que apresentavam defasagens tecnológicas, como a Coreia do Sul, seguiram o que a França havia feito anteriormente: desenvolveram ambiciosas políticas de industrialização, visando a aproveitar cada oportunidade de descontinuidade na trajetória tecnológica do setor. Estado, operadoras e indústria de telecomunicações definiam suas estratégias em conjunto. Também no Brasil, o Estado atuou pesadamente na construção e ampliação da infra-estrutura de telecomunicações. Na verdade, fazia parte das aspirações desenvolvimentistas, que marcaram todo o pós-guerra dos países periféricos, perseguir os objetivos de universalização dos serviços básicos (ou seja, aumentar a densidade telefônica por habitante), bem como ampliar a rede de longa distância e obter alguma suficiência tecnológica.

Contudo, o fim do padrão dólar fixo – tendência global, que teve seu início nos países centrais em meados dos anos 70, com a crise definitiva do Sistema de *Bretton Woods* – se fez acompanhar do esgotamento simultâneo de um dado modelo de desenvolvimento econômico e, naturalmente, dos parâmetros ideológicos e da modalidade de intervenção do Estado que o sustentavam. Não se limitando ao Brasil e nem à América Latina, a crise do Estado apareceu no cenário internacional como diagnóstico único da crise de acumulação capitalista. Com a simultaneidade entre o esgotamento do modelo e as várias crises que atingiram de forma geral a economia mundial, o Estado e suas instituições tornaram-se o epicentro da crise de acumulação capitalista (salvaguardadas certas diferenças nacionais).

Nos EUA, a AT&T, que detinha o monopólio privado da exploração dos serviços telefônicos sob forte controle do governo, começou a sofrer uma ação antitruste por parte do Departamento de Justiça norte-americano ainda em 1974. Depois de longas disputas, em 1982 foram acordadas as diretrizes básicas para uma nova estrutura de mercado e de regulamentação das telecomunicações

nos EUA, que passaria a vigorar dois anos depois. De fato, no dia 1º de janeiro de 1984, deu-se o processo de *divestiture* da AT&T: ela foi "expropriada" do controle das operadoras locais, reunidas agora em sete holdings independentes, as *Regional Bell Operating Companies* - as *Rebocs*, mais conhecidas como "*Baby Bells*". A AT&T preservou entretanto a operação das comunicações interurbanas e internacionais, além do controle da *Western Electric*, seu braço industrial, e da *Bell Labs*, o maior laboratório de P&D do setor. Permanecendo apenas na longa distância, a AT&T redirecionou recursos para ampliar seu mercado, interno e externo, inclusive aqueles emergentes que demandavam as tecnologias da informação. Todo este episódio teve um significado enorme, pois pela primeira vez um país se afastava da estrutura de mercado até então soberana no setor de telecomunicações: o regime de monopólio, fosse ele estatal ou privado. Note-se que foi desenhado nos EUA um modelo de operações não muito diferente do existente no Sistema Telebras, com uma grande ressalva: comandado pela iniciativa privada. Portanto, foi nos EUA que se iniciou, no plano regulamentar, a configuração de um novo modelo de telecomunicações¹, fragmentado e aberto à concorrência, tanto na prestação de serviços locais quanto na longa distância.

Do outro lado do Atlântico, também os países europeus sofriam as pressões do avanço das políticas neoliberais. Na Inglaterra, passou a vigorar uma estrutura de duopólio na rede básica, permanecendo em sua exploração a *British Telecom* (um tradicional PTT) e a entrante *Mercury*. Posteriormente, a Inglaterra privatizaria a *British Telecom*, invertendo a tendência, até então existente na Europa, de controle do Estado no setor. Frente à concorrência (*call back* e tarifas mais competitivas) e pressões privatizantes, os demais países europeus começaram a elaborar as diretrizes para a liberalização, no longo prazo, do setor de telecomunicações, sem contudo perderem a concepção de modelo integrado e atendendo aos interesses da União Européia.

Aquilo que vinha sendo conduzido até então com o caráter de infra-estrutura pública passou a obedecer a lógicas, conceitos e valores inerentes à economia de livre mercado, mostrando-se perfeitamente aderente aos preceitos neoliberais. De forma genérica, podemos afirmar que o que até então era entendido como infra-estrutura, fruto das estratégias de desenvolvimento dos Estados-nações, passou a ser estratégia de mercado das grandes operadoras transnacionais e das grandes corporações. O setor, mundialmente composto por grandes monopólios estatais ou por grandes oligopólios privados, lançou-se no processo de globalização, disputando a tendência, já posta por muitos analistas, de concentração de capital.

Ao mesmo tempo que, ideologicamente, preconiza-se a abertura dos mercados e os benefícios para os usuários que adviriam do acirramento da concorrência, a tendência posta é que, para provimento dos meios de transmissão em nível global, haverá, a longo prazo, uma concentração das grandes operadoras internacionais de telecomunicações em torno de quatro ou cinco pólos: a AT&T; a NTT unida à KDD; a aliança da *British Telecom* com a MCI; a associação de uma operadora americana de longa distância com a *France Telecom* e talvez com a *Deutsch Telekom*. A recente associação das americanas de longa distância MCI e *Sprint*, formando a *MCI WorldCom*, demonstram esta tendência à concentração.

Se nos detivermos na estratégia de ocupação de territórios desenvolvida pelas grandes corporações estatais ou privadas (ou pelos consórcios que vêm sendo formados) e no montante de recursos que o setor vem movimentando (principalmente no processo de aquisição de ativos dos países periféricos, propiciado pelas privatizações), poderemos concluir que a tendência à concentração é inerente ao setor e própria do processo de globalização². Novas corporações são criadas ou renovadas pela

¹ Sobre o tema consultar PRATES (1992), WOHLERS (1994), MATTOS (1994) e DANTAS (1996).

² COSTA, G. *Panorama Geral das Telecomunicações: A Conquista de Mercado pelas Grandes Corporações*. Rio de Janeiro, Embratel, Publicação Interna, 1995.

entrada de capitais privados e, aliando-se a empresas de mercados já liberalizados, tornam-se empresas globais que atendem a clientes em todos os pontos do globo, por intermédio de conceitos do tipo "*one stop shopping*". Até então, a expansão da infra-estrutura de telecomunicações subordinava-se a conceitos tais como monopólio natural, universalização de serviços, serviços básicos, subsídios cruzados, padronização internacional e órgãos normativos como a União Internacional das Telecomunicações (UIT) e o CCITT, que se encarregavam da normatização e regulação dos serviços, promovendo acordos bilaterais entre países. Devido à mudança de base técnica, de analógica para digital, e à necessidade de integridade de arquitetura das redes, novas "regiões tecnológicas" vêm sendo definidas; regiões de influência política e econômica (logo, geopolíticas e geoeconômicas), criadas através de um rearranjo das alianças internacionais, formais ou informais, destinadas a promover, expandir e coordenar as atividades relacionadas às telecomunicações e às comunicações³.

A criação, em 1995, da Organização Mundial do Comércio (OMC) e a assinatura, em 1997, do Acordo Geral sobre Telecomunicações, ampliaram a importância do setor de telecomunicações no campo das relações de comércio internacional. No entanto, a globalização do setor já era preparada antes mesmo do início da Rodada do Uruguai do Acordo Geral de Comércio e Tarifas (Gatt), em 1986. Sob a estrita liderança dos EUA, o processo culminou com a inclusão do setor de telecomunicações no Acordo Geral sobre Comércio e Serviços, retirando-o da pauta de tratados bilaterais (entenda-se, entre países).

Mesmo não estando definido o papel que cada país, fabricante ou grande operadora irá desempenhar nas condições de controle e gerenciamento dessa nova infra-estrutura global (comando, transmissão ou provimento das informações que por ela trafegarão), a luta neste momento é pela consolidação das posições que lhes garantam as condições de acesso ao usuário final. O presente impulsiona a conquista de *market-share*, visando à permanência dessas megacorporações no mercado; o futuro impõe novas associações, fusões e aquisições e o domínio da ponta da trajetória tecnológica. Estima-se, segundo dados da UIT, que, em 1999, o setor de telecomunicações tenha movimentado no mercado mundial algo próximo a US\$ 1,5 trilhão.

Para que se possa adicionar mais inteligência às redes e para que possam por estas passar, indistintamente, serviços de som, dados e imagens, garantindo a ampliação do leque de serviços e as decorrentes margens de lucro, a digitalização das redes passou a ser a estratégia das grandes corporações. Os novos equipamentos de telecomunicações possuem funções totalmente eletrônicas e, cada vez mais, ao *hardware* são adicionados componentes de *software*, tornando-os quase que inseparáveis e fazendo com que as funções de transporte e armazenamento se encontrem solidamente interligadas à função propriamente dita de informação. Os custos ainda são altos e os investimentos exigem vultosos recursos.

A nova infra-estrutura exigida por esta teleinformática inclui redes de cabos ópticos, terrestres e marítimos através de todo o planeta; uma infinidade de satélites, geoestacionários e de baixa órbita; e equipamentos *wireless* (comunicações sem fio) que aproveitam ao máximo o espectro magnético. Várias tecnologias disputam a primazia de conduzir essa nova infra-estrutura. O que se tem como certo é que as opções não se encontram suficientemente amadurecidas e ainda não existem combinações satisfatórias, em todos os níveis, que definam o ponto ótimo de uso dessas tecnologias. Igualmente, nenhum país ou corporação detém capacitação suficiente e autônoma em todas elas. Em

³ (HAWKINS, 1995, pp.53-58). Segundo o autor, os países em condições de delimitar essas regiões podem ser resumidos àqueles que compõem o G7. Os padrões da nova base técnica do setor têm sido determinados sobretudo no espaço de decisão de três organismos vinculados aos Estados-nacionais onde se concentram os *global players*: Hawkins alerta para o progressivo controle do setor de telecomunicações pela Comissão "TI", dos Estados Unidos, pela *Telecommunications Technology Committee - TTC*, do Japão, e pela *European Telecommunications Standards Institute (ETSI)*, da União Européia.

decorrência, as operadoras dos países de ponta diversificam tecnologias e serviços, associando-se a outras, procurando ganhar, em escala e em escopo, seu lugar nessa corrida, seja como operador, prestador de serviços, fabricante de equipamentos, de *software*, de *hardware*, de aplicativos e de geradores de conteúdos.

Depois de um período marcado por fusões horizontais, inclusive entre operadoras de telefonia local, acredita-se que a nova fase impulsionará as fusões verticais, nas quais empresas especializadas em áreas diferenciadas de prestação de serviços formarão alianças. A AT&T acabou de concluir a aquisição de uma grande companhia prestadora de serviços de TV a cabo, numa tentativa de ampliar a capacidade de prestar telefonia local e Internet. Por sua vez, as prestadoras de serviços locais reagem e tentam entrar no segmento de longa distância.

A concentração de capital é tão intensa no setor que a compra da *Sprint* pela MCI *WorldCom* acarretou reação de todo o mercado norte-americano. Em 1999, a *Sprint* obteve receita de US\$ 17 bilhões e a MCI, de US\$ 30 bilhões. Esta última possui 70 mil empregados em 65 países, atendendo a 22 milhões de clientes. A fusão, avaliada em cerca de US\$ 155 bilhões, garantiria à megacorporação *WorldCom* o domínio de 30% da telefonia de longa distância nos EUA, fração de mercado superada apenas pela gigante A&T *Corporation*, com 48%. O controle de praticamente todo o mercado por estas duas megaoperadoras fez com que a Divisão Antitruste do Departamento de Justiça dos EUA abrisse processo impedindo a fusão.

A dificuldade enfrentada por estas reações é que a oligopolização é o resultado direto do próprio modo como foi feita a reforma das telecomunicações nos EUA. O novo quadro regulamentar americano inseriu-se no padrão hegemônico de sua economia e impôs a extinção do mecanismo de subsídios cruzados para as tarifas locais, beneficiando as tarifas interurbanas e internacionais. Depois de um período de guerra de tarifas nos serviços de longa distância, o mercado adquiriu características basicamente oligopólicas, acentuando-se ainda mais a partir das inúmeras fusões verificadas. As grandes corporações, tradicionais operadoras ou grandes usuários, devido ao tamanho e complexidade de suas redes, diversificaram seus serviços, atuando tanto na área de telecomunicações quanto na de informática, em nível nacional e internacional.

Na Europa, a reforma das telecomunicações seguiu outros caminhos. Dois países adotaram posições extremas e opostas: a França, garantindo o caráter estratégico do setor, e a Inglaterra, optando pela via neoliberal. Nos demais países europeus valem, de forma genérica, as diretrizes formuladas pelo *Green Paper*, em 1997: separação entre organismo regulador e o operador dos serviços e redes; liberalização, seguida de padronização, dos mercados de equipamentos terminais e concorrência plena na prestação de serviços não básicos, ou seja, de valor adicionado; finalmente, fixação de normas e padrões operacionais de rede, visando a manter a integração de redes e serviços. Em 1993, a União Européia aprovou o fim do monopólio sobre os serviços telefônicos, mas não sobre a rede básica, ou seja, foi mantido o caráter de infra-estrutura pública. Isto se aplicaria a partir de 1998 para os países que possuem maior nível de desenvolvimento, sendo este período ampliado em mais cinco anos para países tais como Portugal e Espanha⁴.

Mesmo no Terceiro Mundo, nem todos os países seguiram estritamente a via neoliberal. Recentemente, a União Européia fez pressões para que lhe fosse concedido controle majoritário nas empresas de telecomunicações chinesas, apoiando, em troca, a entrada da China na OMC. A UE é o último apoio de peso que a China necessita para ter seu ingresso aprovado na OMC, pelo qual negocia há 14 anos. No entanto, o governo chinês está empenhado para que nenhuma *joint-venture* estrangeira venha a ter participação acima de 50% nas empresas chinesas, seja de telecomunicações, bancárias ou de seguros. A China tenta manter o pacto já feito com os EUA, em novembro de 1999, em que empresas estrangeiras possam deter apenas 49% do controle acionário nesses setores. As

⁴ (WOHLERS, 1994, p. 156).

empresas européias de teleequipamentos (Nokia, Ericsson etc.) julgam que a China é o segundo maior mercado mundial (ficando atrás apenas do norte-americano) e querem que a UE controle 90% do mercado de telefonia móvel. As previsões são promissoras, pois o mercado chinês de telefonia deve saltar de US\$ 20 bilhões, em 1999, para US\$ 45 bilhões em 2003. Prevê-se também que o mercado de Internet vai sair dos 10 milhões de usuários atuais, para 80 milhões em 2003.

Apesar destas tênues resistências, é inegável que a ideologia neoliberal virou linguagem comum, levando à execução de políticas com forte componente de desnacionalização e privatização, onde empresas com interesses em todo o planeta participam ativamente da definição das políticas nacionais. Os interesses do Estado passaram a coincidir menos com os dos grupos nacionais que lhe davam sustentação e mais com os das megacorporações. Desaparece assim o espaço para projetos mais amplos, comprometidos com o desenvolvimento e o crescimento da economia. A privatização dos sistemas de infra-estrutura - muitas vezes a cargo de estatais lucrativas e com possibilidade de expansão internacional - foi apresentada como solução para crises fiscais que sequer foram mitigadas pela venda do patrimônio público. Deve ser vista, na verdade, como parte de um conjunto de medidas macroeconômicas implementadas pelos Estados nacionais, em seus movimentos de subordinação passiva à globalização financeira liderada pela potência hegemônica.

3.2 TRANSFORMAÇÕES DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES NO BRASIL

A primeira metade da década de 1990 foi marcada pelo consenso existente no Sistema Telebras de que fazia-se necessária a construção de um novo modelo institucional para o setor. Devido a decisões de política econômica, havia pouquíssimos recursos para financiar novos investimentos, no entanto urgentes para aumentar o minúsculo crescimento da densidade telefônica na década anterior (apenas 5,8 telefones para cada 100 habitantes, em 1989, contra 5,4 em 1979)⁵.

A crise do Estado brasileiro, a partir da década de 1980, fez com que a maior fonte de recursos para ampliação de investimentos do Sistema Telebras fosse gerada internamente. Entre 1981 e 1992, os recursos internos atingiram a média de 53% (com um pico de 69% nos anos de 1984 e 1990). O percentual de participação de recursos de terceiros, que perfazia média de 48% dos recursos investidos entre 1974 e 1980, passou para cerca de 24% entre 1988 e 1992. No entanto, a parcela correspondente a investimentos provenientes do auto-financiamento manteve-se estabilizada durante todo o período, situando-se em torno de 26%. A taxa de rentabilidade dos investimentos foi reduzida de 8,81%, em 1980, para 1,04%, em 1989, acarretando piora sensível na qualidade dos serviços, podendo ser comprovado através da taxa de congestionamento, importante indicador de qualidade dos serviços prestados, que elevou-se, entre 1982 e 1989, de 6,1% para 31,1%. A Embratel, por representar papel estratégico no setor de telecomunicações brasileiro, a despeito da escassez de recursos, manteve um cronograma de investimentos bem mais ambicioso que o das Teles.

O financiamento interno dos investimentos era quase impossível, porque o Sistema Telebras já vinha sofrendo os revezes da política econômica anti-inflacionária, fortemente centralizada durante o regime militar. O recrudescimento do processo inflacionário fez com que todas as tarifas dos serviços públicos, inclusive as de telefonia, fossem utilizadas como instrumentos de controle da inflação. Desde 1979 as tarifas dos serviços de telecomunicações, apesar da contínua expansão da oferta, vinham sofrendo correções abaixo dos indicadores oficiais de inflação, causando perdas na arrecadação das receitas operacionais das empresas do Sistema. A partir de 1983 a degradação

⁵ Sobre o tema consultar MACULAN (1981), PESSINI (1986), MOREIRA (1989), DANTAS (1993), WOHLERS (1994) e MATTOS (1994).

tarifária acentuou-se ainda mais, apresentando perdas inestimáveis; a tarifa interurbana sofreu queda de 79%, entre 1983 e 1991, serviço prestado pela Embratel, e a assinatura básica de telefonia apresentou uma perda de 84% entre 1983 e 1993⁶.

Assim, no começo dos anos 90, o Sistema Telebras passou a buscar a ampliação e atualização de sua planta e serviços, a melhoria da qualidade operacional e o seu equilíbrio econômico-financeiro. A recuperação do valor das tarifas e o aumento dos índices de produtividade dos serviços permitiram um substancial incremento nos investimentos da Telebras. Já no bojo das pressões liberais, que apregoavam a privatização dos sistemas de telecomunicações para todos os países ainda em desenvolvimento, procurou-se direcionar tais recursos para a ampliação da planta e sua digitalização e para a recuperação da qualidade dos serviços básicos.

De fato, entre 1990 e 1995, o número de terminais telefônicos instalados saltou de cerca de 8,5 milhões para mais de 13 milhões. Essa expansão, aliada à progressiva digitalização da planta, permitiu uma melhoria na qualidade dos serviços e, ao final do período, a taxa de congestionamento, que havia atingido a marca de 31,1% em 1989, foi reduzida para 9,6%, em 1995. A despeito desses esforços e como reflexo da crônica má distribuição de renda no país, a densidade telefônica permaneceu bastante inferior aos padrões internacionais. Em 1996, o Brasil possuía uma densidade telefônica de 10,5, contra um indicador em torno de 50,0 nos países mais desenvolvidos do mundo.

Frente à escassez de recursos, a Telebras procurou recuperar a "década perdida" também através de novas políticas tecnológicas. Utilizando tecnologia desenvolvida no país, 20 telefones públicos a cartão indutivo foram instalados, no Rio de Janeiro, em 1992 e em dezembro de 1995 esses aparelhos já eram mais de 63 mil em todo o país. Em 1993, foi lançado do Centro Espacial Kennedy, na Flórida, o primeiro satélite projetado e construído no Brasil: o Satélite de Coleta de Dados 1 - SCD1, destinado a coletar dados oceanográficos, atmosféricos e florestais, representando um custo total de US\$ 20 milhões, com tecnologia desenvolvida em regime de cooperação entre o Centro de Pesquisas e Desenvolvimento da Telebras - CPqD e o Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais - INPE.

Se analisarmos o modelo de telecomunicações brasileiro à luz da política econômica que vigorou durante esse período, podemos afirmar que foi implantada e construída no Brasil uma infraestrutura que permitiu a expansão dos serviços de telecomunicações para um determinado segmento da demanda existente. Fundamentado no papel do Estado como promotor do desenvolvimento e, principalmente, como provedor da infra-estrutura básica, necessária ao processo de industrialização e acumulação de capital, o setor de telecomunicações atendeu aos segmentos que se beneficiaram do processo de desenvolvimento existente no país. Por conseguinte, deixou de atender aos segmentos sociais que não se beneficiaram dessa modernização, não atingindo portanto aos objetivos de universalização dos serviços básicos. A forte demanda reprimida de serviços básicos de telefonia e a baixa qualidade dos serviços prestados, também nessa modalidade, fizeram com que os ecos da privatização aqui encontrassem campo fértil.

Seja como for, no Brasil, como nos demais países periféricos⁷, as repercussões da "desregulamentação" do mercado de telecomunicações, descritas acima (§ 3.1), passaram à ordem

⁶ Consultar WOHLERS (1994), pp. 254 e 255.

⁷ De forma genérica, na América Latina as operadoras dos serviços de telecomunicações atuavam em regime de monopólio estatal e seus sistemas possuíam como característica básica a baixa densidade telefônica, com disparidades gritantes entre zonas rurais e urbanas, além do enorme *gap* tecnológico de sua infra-estrutura de telecomunicações. Devido ao grande valor patrimonial da infra-estrutura do setor de telecomunicações na América espanhola, tanto os PTT's europeus quanto as operadoras de longa distância americanas participaram ativamente do processo de privatização, associadas ou não a grupos de capital nacionais. No caso dos serviços de telefonia móvel celular forte também foi a presença das *Baby Bells* norte-americanas. Sobre o processo de privatização do setor na América Latina e

do dia. A Emenda Constitucional nº 8, aprovada em 15 de agosto de 1995, eliminou a exclusividade da concessão para exploração dos serviços públicos de telecomunicações a empresas sob controle acionário estatal, permitindo a introdução do regime de competição na prestação dos serviços. No ano seguinte ocorreram a inclusão do Sistema Telebras no Programa Nacional de Desestatização (PND) e aprovação, em julho, da Lei Mínima - Lei nº 9.295/1996. Ao ser incluída no Programa, a Telebras, através de suas empresas subsidiárias, detinha cerca de 90% da planta de telecomunicações existente no país e operava todas as transmissões telefônicas interestaduais e internacionais, grande parte dos serviços telefônicos intra-estaduais e a telefonia móvel celular; além de deter o monopólio sobre os serviços de comunicação de dados, de telex, de transmissão telegráfica, videotexto, imagem e som.

Foi criado um programa de mudanças, denominado Reforma Estrutural do Setor de Telecomunicações (Rest), que, além de atualizar radicalmente o setor no Brasil, tinha como objetivo básico desenvolver um novo modelo institucional, criando condições para que a exploração dos serviços viesse a se estabelecer em regime de competição justa e de maneira a assegurar o máximo benefício para a sociedade brasileira. A reforma em implantação basear-se-ia em dois princípios considerados "essenciais" pelo Governo: a introdução da competição na exploração dos serviços e a universalização do acesso aos serviços básicos.

Os objetivos da reforma foram assim definidos:

- *fortalecer o papel regulador do Estado e eliminar seu papel de empresário;*
- *aumentar e melhorar a oferta de serviços;*
- *em um ambiente competitivo, criar oportunidades atraentes de investimento e de desenvolvimento tecnológico e industrial;*
- *criar condições para que o desenvolvimento do setor seja harmônico com as metas de desenvolvimento social do País;*
- *maximizar o valor de venda das empresas estatais de telecomunicações sem prejudicar os objetivos anteriores*⁸.

Uma das primeiras medidas tomadas foi a recomposição tarifária dos serviços e a retomada dos investimentos objetivando ampliar de forma acelerada a digitalização das redes básicas. Na primeira versão do Programa de Recuperação e Ampliação do Sistema de Telecomunicações e do Sistema Postal (Paste), elaborado pelo Minicom, em 1995, o objetivo era reverter o quadro de atendimento ao mercado de serviços de telecomunicações (então fortemente concentrado nas camadas de renda mais alta da população) e eliminar a pressão da demanda.

No circuito financeiro internacional o Sistema Telebras começou a aparecer como um investimento altamente promissor. No primeiro semestre de 1997 o Lucro Líquido atingiu a ordem de R\$ 1,494 bilhão e o Lucro Total atingiu R\$ 1,828 bilhão. O bom desempenho foi atribuído a um aumento expressivo do tráfego e também a dois reajustes tarifários - em novembro de 1995 e em abril de 1997 - além da supressão dos subsídios que beneficiavam as ligações locais e a assinatura básica. Eliminava-se o mecanismo distributivo de subsídios cruzados, que transferia recursos para a telefonia local, e promovia-se uma diminuição das tarifas interurbanas e internacionais, serviços prestados pela Embratel, beneficiando os segmentos de usuários residenciais de mais alta renda e o segmento empresarial.

O período que precedeu a aprovação da lei que daria as linhas gerais do novo modelo de telecomunicações brasileiro foi marcado por profunda disputa ideológica entre os segmentos

a diferença entre os diversos modelos internacionais consultar Prates (1992), Wohlers (1994 e 1995), Mattos (1994), Maculan e Legey (1994), Costa (1995) e Dantas (1996).

⁸ Projeto de Lei Geral das Telecomunicações Brasileiras - MINICOM - 1996.

privatizantes e aqueles que defendiam a participação do Estado na operação da infra-estrutura. O que deveria ter sido amplamente discutido com a sociedade não o foi e os meios de comunicação, como um rolo compressor, pregaram a ineficiência do Estado e defenderam a privatização como o único modelo possível. Poucos entenderam que o significado da privatização para os PTT's europeus - a abertura para o mercado acionário - não se aplicava ao Brasil, pois fazia muito tempo que atuávamos em um mercado aberto e que a União apenas detinha o controle acionário do Sistema Telebras. Menos ainda falou-se no papel estratégico da infra-estrutura de longa distância, operada pela Embratel. Os campos da geopolítica e da geoeconomia foram ignorados pelos defensores da privatização e as vantagens do Brasil como rota de escoamento de todo o tráfego do Mercosul para os EUA, Europa, África e Ásia sequer foram lembradas. Tudo foi reduzido à demanda reprimida por serviços de telefonia, à ineficiência do Estado, aos altos preços praticados.

A Lei Geral de Telecomunicações (Lei nº 9.472) foi finalmente aprovada em 16 de julho de 1997. Nela se destaca a criação da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), com as atribuições de regular e fiscalizar a prestação de serviços pelas futuras operadoras, de garantir os princípios de competição e de alcançar os objetivos de universalização dos serviços básicos. Foram concedidos também à Anatel poderes para conceder outorgas para a prestação de serviços, fiscalizar o cumprimento de contratos e concessões, aplicando multas, cassando e interditando as futuras concessionárias. A Agência foi instalada em Brasília, no dia 5 de novembro de 1997, composta por cinco conselheiros diretores, nomeados pelo presidente da República, após sabatina no Senado Federal.

Na exposição de motivos da Lei Geral de Telecomunicações Brasileira, lê-se que esta deveria instaurar um novo papel do Estado no setor, através da Agência Nacional de Telecomunicações. Esta deveria assumir "*...o caráter de autoridade administrativa independente, integrada porém à Administração Federal Indireta, vinculada ao Ministério das Comunicações. (...) À Agência caberá regular as telecomunicações, exercendo poder concedente dos serviços públicos e a administração ordenadora das atividades privadas...*". O art. 16 do Projeto de Lei discrimina as principais competências da Agência, assim delimitadas:

- Representar o Brasil em organismos internacionais;
- implementar políticas para o setor;
- regulamentar e fiscalizar serviços e redes;
- concessão de serviços em regime público;
- autorizar a exploração de serviços em regime privado;
- fixar, acompanhar e controlar tarifas;
- administrar o espectro de radiodifusão e o uso de órbitas;
- arrecadar e aplicar suas receitas;
- decidir em instância administrativa sobre as matérias de sua alçada.

As regras básicas para assegurar uma competição justa podem ser assim resumidas:

- Interconexão obrigatória das redes que prestam serviços destinados ao público em geral;
- acesso não discriminatório dos clientes aos prestadores de serviços que competem entre si;
- plano de numeração não discriminatório;
- possibilidade de acesso dos concorrentes às redes abertas em condições adequadas;
- eliminação de subsídios cruzados entre serviços;
- regulação tarifária dos operadores dominantes;
- direitos de passagem não discriminatórios;
- resolução dos conflitos entre operadores pelo órgão regulador⁹.

A análise detalhada da exposição de motivos contida na lei mostra como os objetivos de longo prazo e aderentes a uma política tecnológica industrial não foram vistos como prioritários: só

⁹ Cf. Biondi (1999, p. 19)

recentemente, em setembro de 2000, o Fundo de Universalização dos Serviços foi anunciado como meta factível. No processo que se iniciava, o Estado brasileiro inaugurava uma nova modalidade de intervenção: promoveria e financiaria a atualização tecnológica das redes, tornando o setor mais atrativo para os investidores estrangeiros e abdicaria de sua autonomia para a formulação de estratégias de longo prazo cedendo a interesses imediatos do mercado, tanto do lado da oferta como da demanda. Pela primeira vez, ao longo do processo de desenvolvimento brasileiro no setor de telecomunicações, fizeram-se coincidir os interesses do governo e do setor privado. A Lei Geral de Telecomunicações foi desenhada procurando contemplar aspectos que tornassem o setor atrativo para o capital estrangeiro, o que era visto como necessário para manter o equilíbrio do Balanço de Pagamentos e o acordo fechado com o GATT/OMC, sem dúvida sua real prioridade, apesar de na exposição de motivos muito se enfatizar a necessidade de universalização dos serviços básicos, que só a entrada da iniciativa privada poderia garantir.

Os *global players* (ou seja, as megacorporações com capacidade de atuar em todo o planeta, como visto anteriormente), que já haviam participado intensamente do debate anterior à aprovação da Lei Geral de Telecomunicações, influenciaram decisivamente na etapa seguinte: a definição de normas e processos de condução da privatização, coordenada pelo BNDES. Isto foi possível graças à presença de consultores internacionais, inclusive no interior das empresas do Sistema Telebras¹⁰. Pode-se dizer que o setor de telecomunicações brasileiro foi reestruturado sob a orientação menos de técnicos e especialistas brasileiros, do que de agentes dos novos *global players*. Até então, e desde a constituição do setor, o Brasil havia construído um modelo próprio, estreitamente relacionado à política de desenvolvimento projetada para o país e mais próximo aos modelos integrados dos PTT's europeus.

Ressaltamos que nas demais empresas do Sistema Telebras, durante o período citado, também foi comum a presença de consultores estrangeiros, adaptando sistemas de avaliação de desempenho e de controle internos às necessidades dos futuros operadores. Especificamente na Embratel, esteve presente a *Gemini Consulting*, que redesenhou novos parâmetros de desempenho, acompanhamento e controle próprios de empresas norte-americanas e que também atuou na formação do quadro gerencial. A presença constante dessas consultorias, antes da privatização, enfraqueceu qualquer resistência que pudesse haver em seus quadros técnicos. Os empregados que contestavam os novos preceitos, com alguma frequência foram condenados ao "congelamento", ou seja, afastados de funções que definiam estratégias e alocados em atividades de rotina.

Para estabelecer as regras que estruturariam o novo modelo, o governo Fernando Henrique Cardoso procurou rapidamente avançar nos instrumentos que dariam base legal à proposta aprovada. No que concerne ao novo papel do Estado, agora como instância regulatória e não mais provedora de serviços, em 7 de outubro de 1997 foi promulgado o Decreto-Lei n.º 2.338, regulamentando o funcionamento da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel). Dando prosseguimento à enorme agenda de instrumentos legais a ser cumprida, em 2 de abril de 1998 o Plano Geral de Outorgas foi aprovado, através do Decreto - Lei n.º 2.534. Este instrumento estabeleceu princípios e condições básicas para a atuação da iniciativa privada, explicitando o "desenho" do modelo que estava sendo implantado. O país foi dividido em três áreas delimitadas para atuação dos prestadores de telefonia fixa comutada e uma operadora de longa distância, a Embratel. No Plano Geral de Outorgas foram definidas também as bases do regime de concorrência nos serviços fixos e de longa distância, com o número de concessões e as metas gerais a serem atingidas pelos novos concessionários.

¹⁰ Cf. Lima, V.A. (1998) - "Política de Comunicações no Brasil: Velhos e Novos Atores" in *Contato - Revista de Comunicação, Arte e Educação*, Ano 1, n.º 1, out./dez., 1998, pp.45-62 e "Globalização e Políticas Públicas no Brasil: a privatização das comunicações 1995/98" in *Revista Brasileira de Política Internacional*, ano 41, n.º 2, 1998, pp.118-138.

No dia 29 de julho de 1998, em clima de grande tensão, o controle das empresas do Sistema Telebras foi a leilão na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro por um preço mínimo de R\$ 13,47 bilhões, depois de vencidas todas as restrições legais. Todos os concorrentes estavam qualificados perante a Anatel e haviam depositado as garantias exigidas na Câmara de Liquidação e Custódia (relativas ao preço mínimo, mais 10% de multa). Em menos de quatro horas, através de doze leilões consecutivos, a União vendeu 64.405.151.125 ações ordinárias da Telebras, equivalendo a 19,26% do seu capital social e a 51,79% do capital com direito a voto, ficando os 2,18% restantes para serem disponibilizados a seus empregados, conforme posteriormente aconteceu. A União vendeu o controle do Sistema Telebras por R\$ 22.057,8 milhões, correspondendo à época a US\$ 18,9 bilhões, obtendo um ágio de 63,76% em relação ao preço mínimo, estabelecido pelo BNDES e pelas consultorias contratadas. Esta foi considerada a maior privatização, em todo o mundo, do bloco de controle de uma empresa. A privatização da Telebras foi considerada também um recorde de participação de capital estrangeiro no processo de privatização das estatais brasileiras, alcançando cerca de 67,9%.

Muitos foram os consórcios formados e até as vésperas do leilão houve cisão e associação entre os componentes, tornando-se difícil para os analistas acompanhar os interesses e prever os ganhadores¹¹. A enorme disputa entre os concorrentes trouxe resultados imprevisíveis para o leilão. Porém, no campo das previsibilidades, era certo que as empresas que formavam o Sistema Telebras ficariam, predominantemente, sob controle de capital estrangeiro. A tabela 21 mostra-nos o resultado do leilão e a composição dos grupos que formam os consórcios vencedores.

QUADRO 2 - RESULTADO DO LEILÃO DE PRIVATIZAÇÃO DA TELEBRAS

EMPRESA	Preço Mínimo R\$	Preço Venda R\$	Ágio %	VENCEDOR
GRUPO A				
1- Telesp Fixa	3.520	5.783	64,29	Telefónica, Portugal Telecom, Iberdrola, Banco Bilbao Viscaya, Teleparbs, CTC e Telefónica Argentina
2- Tele Centro- Sul	R\$ 1.950	R\$ 2.070	6,15	Timepart (Opportunity e fundos de pensão), STET, Techold
3- Tele Norte-Leste	R\$ 3.400	R\$ 3.434	1,00	Andrade Gutierrez, Inepar, Macal, Fiago, Brasil Veículos, Cia Seguros Aliança
4- Embratel	R\$ 1.800	R\$ 2.650	47,22	MCI
GRUPO B				
1- Telesp Celular	R\$ 1.100	R\$ 3.588	226,18	Portugal Telecom
2-Tele Sudeste Celular	R\$ 570	R\$ 1.360	138,60	Telefónica, Iberdrola, NTT Mobile, Itoshu
3-Telemig Celular	R\$ 230	R\$ 756	228,70	Telsystem, Opportunity, Previ, Sistel, outros
4- Tele Celular Sul	R\$ 230	R\$ 700	204,35	UGB, Italia Telecom (Bitel)
GRUPO C				
1- Tele Nordeste Celular	R\$ 225	R\$ 660	193,33	UGB, Italia Telecom (Bitel)
2 Tele Leste Celular	R\$ 125	R\$ 428,8	242,40	Iberdrola, Telefónica
3-Tele Centro-Oeste Celular	R\$ 230	R\$ 440	91,30	Splice
4- Tele Norte Celular	R\$ 90	R\$ 188	108,89	Telesystem, Opportunity, Sistel, Previ, outros
TOTAL	R\$ 13.470	R\$ 22.057,8	63,76	

* Valores em milhões de reais - Fonte: BNDES/Anatel

¹¹ Cf. Lima, V.A. (1998) - "Política de Comunicações no Brasil: Velhos e Novos Atores" in *Contato - Revista de Comunicação, Arte e Educação*, Ano 1, no. 1, out./dez., 1998, pp.45-62 e "Globalização e Políticas Públicas no Brasil: a privatização das comunicações 1995/98" in *Revista Brasileira de Política Internacional*, ano 41, no. 2, 1998, pp.118-138.

Passados dois anos da privatização das empresas do Sistema Telebras, compradores, vendedores e intermediários querem alterações nas regras que prevaleceram, principalmente na área de telefonia celular, argumentando que as previsões não foram muito boas. O governo, assentado no binômio universalização/competição, entendeu que os concorrentes brigariam entre si para atender a enorme demanda reprimida e disputariam frações do mercado; isto vem ocorrendo, mas o governo não levou em conta que as megacorporações teriam enormes despesas com publicidade e promoções, para enfrentar a concorrência. Para dar conta dos enormes custos, as empresas necessitariam de um mercado maior e com mais poder aquisitivo que o mercado brasileiro. Compradores como o Opportunity, Telecom Italia, Bell Canada, Portugal Telecom, Telefónica, BellSouth, Telesystem International Wireless e fundos de pensão não estão muito satisfeitos com a lucratividade do negócio de telefonia celular¹².

A ex-diretora de Privatização do BNDES, Elena Landau, sugeriu que se mudassem as regras acordadas para a exploração da telefonia celular, promovendo-se a fusão e incorporação de empresas, tendência posta no movimento de concentração capitalista mundial. A Lei Geral de Telecomunicações veta por cinco anos, a contar da privatização, associações entre as empresas vencedoras de concessões. Em artigo publicado no jornal Valor, Elena Landau aponta as brechas existentes na legislação como o artigo 7, da resolução 101, de fevereiro de 1999, que parece permitir que a Anatel autorize transferências de controle independentemente do prazo, desde que respeitado o binômio competição/universalização. Sem entrarmos no mérito das declarações do presidente da Anatel, Renato Guerreiro, que admite "flexibilizações" na lei, representantes das empresas operadoras manifestaram-se a favor e especialistas no setor, contra.

Na telefonia fixa, Guerreiro também aponta falhas no modelo, principalmente no cumprimento das metas definidas no Plano de Outorgas. Admitiu existir uma defasagem de 17% nos indicadores. Segundo ele, "não é que o resultado tenha piorado. Mas o que é exigido hoje é maior que antes da privatização. Mas não estamos eximindo as empresas. Elas têm de cumprir o que está determinado"¹³.

A matéria afirma que a CTBC Telecom, a CRT e a Vésper são as empresas que mais emitem contas com erro. O completamento de chamadas continua a ser o indicador de qualidade menos cumprido pelas operadoras de telefonia fixa: das 38 empresas, 27 não conseguem completar suas chamadas no período noturno. No interurbano, apenas a Telepar consegue completar as chamadas dentro das metas estabelecidas. O presidente da *Telefónica*, Fernando Xavier Ferreira, ex-Telebras, atribui as dificuldades de longa distância aos problemas das redes de interconexão operadas pela Embratel e pela Intelig. A *Telefónica* pediu o adiamento das metas e a Telemar decidiu fazer investimentos para conseguir cumprir as metas até 2001 para poder credenciar-se para explorar a Banda D e E de telefonia celular¹⁴.

A escolha da tecnologia europeia *Global System Mobile* (GSM), de 1,8 Ghz para a exploração da Banda C, de telefonia celular, acabou surpreendendo as operadoras que esperavam que o serviço de *Personal Communications System* (PCS) recaísse sobre a faixa de 1,9 Ghz. A decisão da Anatel privilegia a indústria europeia de teleequipamentos (Nokia, Siemens e Ericsson) e "desagrada" à indústria americana e à maioria das operadoras de telefonia que já encontram-se no Brasil. Os argumentos contrários eram que a faixa de 1,9 GHz, com tecnologia CDMA e TDMA, teria

¹² Cf. Lima, V.A. (1998) - "Política de Comunicações no Brasil: Velhos e Novos Atores" in *Contato - Revista de Comunicação, Arte e Educação*, Ano 1, no. 1, out./dez., 1998, pp.45-62 e "Globalização e Políticas Públicas no Brasil: a privatização das comunicações 1995/98" in *Revista Brasileira de Política Internacional*, ano 41, no. 2, 1998, pp.118-138.

¹³ Gazeta Mercantil – 18/19/20/08/00.

¹⁴ Gazeta Mercantil – 01,02,03/09/00.

facilidades imediatas de *roaming* (operação fora da área de concessão), gerando economia de infraestrutura e custos menores para os terminais, além é claro, de manter a adaptação aos moldes pan-americanos. A escolha feita indica que novas operadoras deverão entrar no cenário nacional, como a British Telecom e a Deutsch Telekom.

Alguns garantem que novos investimentos deverão ser feitos e que isto não diminuirá o preço exercido e não favorecerá a concorrência. Outros estão convencidos que a escolha foi feita para deixar espaço para a terceira geração de celulares, operando em banda larga a alta velocidade. Depois de quase dois anos de disputas entre a tecnologia européia e norte-americana, afirma-se que finalmente o governo decidiu-se por afastar a ameaça de duopólio e alinou-se às decisões da União Internacional de Telecomunicações (UIT), que deixou a faixa de 1,9 GHz para a terceira geração, Bandas D e E. Os EUA terão que criar uma nova frequência para a terceira geração pois a 1,9 GHz já está quase toda ocupada para PCS ou para uso militar. A Embratel e a Intelig, concorrentes na longa distância, aplaudiram a decisão, pois têm planos de vir a explorar a telefonia móvel em banda larga.

Certo é que no Brasil, assim como em todos os grandes mercados, a competição do setor é acirrada. No Brasil, na telefonia fixa, existe uma polêmica sobre a utilização das redes das empresas por suas concorrentes, levantada pela Embratel e pela Intelig, sua espelho. Ambas já consultaram a Anatel, pois visam ao promissor mercado de acesso em alta velocidade à Internet e desejam utilizar as redes de telefonia fixa das operadoras. Em outro campo, é a Intelig que disputa com a Embratel o mercado de longa distância. O *unbundling*, ou compartilhamento de redes e meios, divide o mercado. De um lado encontram-se as três operadoras fixas, *Telefônica*, Telemar e Brasil Telecom, que obviamente são contra. Do outro encontram-se a Embratel, a Intelig e as demais espelhos. A Vésper já vem compartilhando meios com a Telemar e segundo Ivan Campagnoli, vice-presidente de redes da Embratel, "cada vez mais o desafio das empresas será a abordagem comercial ... as redes serão meras *commodities*."¹⁵ Verdade é que a Embratel não possui capilaridade na rede telefônica, pois não domina o acesso local e precisa dele para arvorar-se na exploração da Internet de alta velocidade, em banda larga.

Raul Delfiol, diretor da Promon e ex-diretor da Embratel, afirma que "por deter boa parcela do mercado de Internet, a Embratel teria condições de oferecer muitos pacotes de serviços agregados de Internet aos assinantes das três operadoras fixas". É bom não esquecermos que a Embratel domina todas as conexões com o exterior e que, portanto, cerca de 80% do tráfego de Internet é seu. Toda a disputa prepara a exploração de serviços de banda larga. A Intelig, por sua vez, queixa-se de não obter conexão da Embratel para Internet. "A Embratel cobra muito caro, R\$ 300 mil por 16 Mbps, e ainda demora de três a cinco meses para responder ao pedido", afirma Riviére, da Intelig. A Embratel defende-se e afirma que não existe como controlar a saída e entrada de tráfego de dados na Internet. Purificacion Carpinteyro, da Embratel, resume a polêmica: "Não há como definir quem paga o que a quem"¹⁶.

A MCI *WorldCom*, por sua vez, pagou, no início de agosto, a terceira e última parcela devida pela aquisição da Embratel. Foi depositado, no Banco do Brasil, um cheque de R\$ 1.246.049.390,52 pelo presidente da *WorldCom* no país, Luis Fernando Rodrigues, vindo integralmente da corporação norte-americana. A *WorldCom* controla a Embratel Participações com 20% do capital total e 52% das ações ordinárias. Por sua vez, a Embratel Participações controla 98% do capital da Embratel S.A., a operadora de longa distância privatizada. Admite-se que exista um movimento para fechamento do capital da empresa, mas seu presidente afirma que a megaoperadora *WorldCom* está

¹⁵ Gazeta Mercantil – 22/08/00.

¹⁶ O Globo – 02/09/00.

¹⁷ Carta Capital – 10/11/99.

satisfeita com o desempenho da Embratel no mercado brasileiro: a receita líquida atingiu a R\$ 3,1 bilhões no primeiro semestre de 2000 e a empresa apurou um lucro líquido de R\$ 274 milhões.

Contudo, um fato recente trouxe grandes dificuldades de imagem para a Embratel. O executivo norte-americano Richard Perez, da MCI *WorldCom*, foi indiciado por evasão de divisas, no último dia 01/09/00¹⁷. O executivo foi preso ao tentar sair do país com US\$ 80 mil. É a segunda vez que a MCI, com suas estratégias agressivas, fere claramente a legislação brasileira, as duas em relação ao fisco. A primeira refere-se a uma "negociação" sobre o não pagamento à Receita Federal referente a imposto devido, R\$ 1 bilhão, antes do processo de privatização¹⁸. A matéria foi devidamente comprovada por extensa documentação. Agora, a nova tentativa de burlar o fisco pode ser credenciada à empresa ou ao seu executivo. Em qualquer das duas hipóteses, cabe esclarecer de que "caixa", de qual empresa, MCI *WorldCom* ou Embratel, originaram-se os US\$ 80 mil. Como o executivo não é empregado da Embratel, mesmo que o valor correspondesse a "proventos" ou pró-labore, em que rubrica contábil da empresa essa despesa foi lançada?

Tal como durante a CPI da *Telefônica*, levada adiante pela Assembléia Legislativa de São Paulo, a frágil Anatel demora a posicionar-se, e, quando o faz, tem sido para justificar os "objetivos de mercado" das megacorporações e o sucesso do processo de privatização. Pouco se fala a respeito das altas tarifas praticadas, principalmente nos serviços de telefonia móvel celular, notadamente na modalidade pré-pago. Apesar das dúvidas quanto aos malefícios que tal tecnologia pode vir a trazer à saúde de seus usuários, é também nessa modalidade que os *policy makers* fundamentam seus argumentos atestando o sucesso da privatização, pois os baixos custos dos terminais teriam permitido que as camadas mais pobres da população tivessem acesso ao serviço. Contudo, os baixos preços dos terminais são "queima de estoque", principalmente de tecnologia analógica, por parte da indústria de teleequipamentos, prática comum dos grandes oligopólios em concorrência acirrada na ponta da tecnologia.

Além disto, a nova modalidade de intervenção do Estado no Brasil financia aqueles que o compram. Desde 1995, o BNDES vem financiando investimentos para cerca de 40 empresas privatizadas, acumulando um total de R\$ 6,05 bilhões de empréstimos¹⁹. Ao setor de telecomunicações foram destinados R\$ 2,444 bilhões de recursos, conforme o quadro:

QUADRO 3 - RECURSOS DO BNDES PARA O SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Empresa	R\$ milhões	empresa	R\$ milhões
Tele Centro-Oeste	85	Tele Centro Sul	424
Tele Norte Celular	38	CRT	177
Telemig Celular	45	Americel	190
Embratel	32	ATL	130
Telet	88	NBT	40
Telemar	400	Telesp Celular	595
Algar	200	TOTAL	R\$ 2,444 bilhões

Fonte: Jornal "O Globo", de 03/09/00

Segundo Estela Palombo, superintendente de Serviços de Privatização do BNDES, os desembolsos feitos pela agência de fomento correspondem a uma parcela mínima, se comparados ao que as operadoras pretendem investir. As operadoras têm interesse em antecipar o cumprimento das metas estabelecidas pela Anatel para poderem atuar em mercados exclusivos de seus concorrentes. As "espelinhos", por sua vez, começam a operar em áreas que não têm interessado às demais operadoras, talvez pela necessidade de novos investimentos e por sua baixa lucratividade. No

¹⁸ Carta Capital – 10/11/99.

¹⁹ O Globo – 03/09/00.

entanto, conforme já citado anteriormente, as metas não estão sendo cumpridas e a sociedade não tem sido informada dos resultados e desempenhos obtidos. Todos os dados são sigilosos, argumentam as operadoras, devido à acirrada concorrência trazida pela lógica privada. Assim, caberia à Anatel insistir na prestação de contas à sociedade brasileira.

Em verdade, completados dois anos de privatização, a Anatel fez o balanço dos resultados obtidos. Segundo palestra proferida em 27 de setembro de 2000, na cidade de São Paulo, o Sr. Renato Navarro Guerreiro apresentou, entre outros, os seguintes dados:

QUADRO 4 - TELEFONIA FIXA COMUTADA

Ano	Densidade terminal/100hab	Acessos Concessão	Acessos Espelhos	Total de acessos
Dez 94	8,4	13,3	-	13,3
Jul 98	12,7	20,2	-	20,2
Dez 98	13,8	22,1	-	22,1
Ago 99	16,0	25,8	-	25,8
Dez 99	16,9	25,1	2,2	27,3
Dez 00	19,7	29,0	3,3	32,3
Dez 01	22,8	33,0	5,0	38,0
Dez 02	25,7	37,1	6,4	43,5
Dez 03	28,2	40,6	7,8	48,4
Dez 04	-	44,0	9,2	53,2
Dez 05	-	47,4	10,6	58,0

Fonte: Palestra de Renato Navarro Guerreiro no seminário "Reavaliando o Modelo", em São Paulo, set/2000

QUADRO 5 - TUP – TELEFONIA DE USO PÚBLICO

Ano	No. de terminais (mil)	Ano	No. terminais (mil)
Dez 94	342,6	Dez 99	713,2
Jul 98	547,2	Dez 00	835,0
Dez 98	589,1	Dez 01	981,0
Ago 99	670,7	Dez 02	1.070,0

Fonte: Palestra de Renato Navarro Guerreiro no seminário "Reavaliando o Modelo", em São Paulo, set/2000

QUADRO 6- INDICADORES

Ano	Solicitação de reparos por 100 acessos	Reclamações erros p/1000	Chamadas completadas Local	Chamadas completadas Longa Distância	Digitalização da rede local
Jul 98	4,8	9,94	57,4	53,0	67,0
Ago 99	4,41	9,20	60,8	58,5	81,6
Dez 99	3,0	4,00	60,0	60,0	75,0

Fonte: Palestra de Renato Navarro Guerreiro no seminário "Reavaliando o Modelo", em São Paulo, set/2000

QUADRO 7 - SERVIÇO MÓVEL CELULAR

Ano	Acesso (milhões)	Densidade p/100 hab.
Dez 94	0,8	0,5
Jul 98	5,6	3,5
Dez 98	9,1	5,7
Ago 99	11,6	7,2
Dez 99	13,5	8,3
Dez 00	18,5	11,3
Dez 01	20,1	13,3
Dez 02	25,7	15,2
Dez 03	29,1	16,9

Fonte: Palestra de Renato Navarro Guerreiro no seminário "Reavaliando o Modelo", em São Paulo, set/2000

A Anatel comemorou a queda do custo médio do minuto internacional, de R\$ 1,85 para R\$ 1,10 e o fato de o custo médio do terminal ter passado de US\$ 122,00, em julho de 1998, para US\$ 54,00 em julho de 1999. No entanto, não comparou o aumento das tarifas de assinatura e do pulso.

"As regras de ouro da Anatel são sempre beneficiar o usuário e preservar o modelo adotado para regular o mercado de telecomunicações; nesses dois aspectos, somos intransigentes", afirmou o sr. Renato Guerreiro durante o encerramento do seminário Reavaliando o Modelo, promovido pela Global Eventos, em São Paulo²⁰. Quanto à questão de desagregação das redes (*unbundling*), solicitada por algumas operadoras e que afeta diretamente a Embratel, a Anatel avisou que sua regulamentação será concluída ainda este ano. Nas palavras do presidente da Agência, "elas não conseguem se entender, mas a lei é clara: o interesse social se sobrepõe ao interesse econômico. As empresas são obrigadas por lei a compartilhar suas redes. Ou seja, nesse caso, a operadora que já compartilha seus meios com outrem é obrigada a ceder, nas mesmas condições, a outras empresas".

A Anatel tem sido também pressionada pelas operadoras quanto à definição das regras para o Serviço Móvel Pessoal (SMP), operado na Banda C e que irá substituir o Serviço Móvel Celular. Guerreiro afirmou que "as empresas estão se precipitando e prestando um desserviço ao país e a elas mesmas, depreciando o próprio negócio, ao afirmarem que as regras foram mudadas. Só querem tudo em benefício delas e a única coisa que mudou, que é o direito do usuário escolher qual a operadora de sua preferência, como já ocorre na telefonia fixa, elas não querem. Nós não vamos mudar isso. É lei. É dogma da Anatel a liberdade do usuário. As empresas vão ter que abrir mão disso em benefício da sociedade. E se forem arrojadas, vão ver que é uma oportunidade para entrar em outros segmentos de negócios".

Na verdade o que está em jogo é a competição pelas ligações de longa distância, que representaram R\$ 900 milhões em uma receita total dos serviços de telefonia móvel celular calculados em cerca de R\$ 11 bilhões. O mercado de longa distância, segundo a Anatel, pode vir a gerar receitas de cerca de R\$ 9 bilhões, sendo R\$ 6 bilhões referentes às tarifas de assinatura e valor de comunicação local e o restante de tarifas de uso. De acordo com Guerreiro, as empresas deverão competir nesse mercado e "precisa ser muito incompetente para não ganhar um pedaço dessa fatia. E quem não quiser, não é obrigado a migrar do SMC, ...podem ficar com ele enquanto conseguirem sobreviver".

Guerreiro afirmou que tem o objetivo de atingir convergência tecnológica e que as operadoras de celulares devem compartilhar, de forma otimizada, infra-estruturas, para reduzirem custos e baratearem tarifas. "Não somos cegos e nem caolhos, para não vermos as falhas que existem no atual modelo de regulação das telecomunicações." Anunciou que já está em andamento uma licitação internacional, junto à UIT, para a escolha de consultores internacionais para elaborarem uma revisão das condições regulatórias até 2005. Para avaliar e fiscalizar mensalmente o desempenho das empresas e desenvolver uma metodologia de dados, a Anatel conta com um serviço de auditoria prestado pela Fundação Getúlio Vargas e mais quatro empresas. Em um ano deverão ser verificados todos os indicadores de controle de qualidade e desempenho operacional das operadoras que se encontram atuando no mercado brasileiro.

O documento da Anatel afirma que, de 1998 até hoje, dobrou o número de postos de trabalho, atingindo 295 mil empregos, inclusive em segmentos que antes não existiam. O segmento de TV por assinatura possuía 23 mil postos em 1995 e hoje conta com 47 mil; na área de celulares, havia 7,5 mil postos em 1998 e hoje perfazem 58 mil. A tabela abaixo nos permite averiguar as mudanças implementadas.

²⁰ ANATEL – 29/09/00 – Assessoria de Imprensa – site <http://www.anatel.gov.br>.

QUADRO 8 - EVOLUÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Serviço	Vínculo	Jul 98	Jul 99	Variação %
STFC (Serviços de Telefonia Fixa Comutada)	Direto	86.654	69.252	-20,1
	Indireto	25.872	57.678	122,9
	Subtotal	112.526	126.930	12,8
SMC (Serviço Móvel Celular)	Direto	6.869	15.070	119,4
	Indireto	não disponível	23.924	-
	Subtotal	6.869	38.994	467,7
STFC + SMC	Direto	93.523	84.322	-9,8
	Indireto	25.872	81.602	215,4
	Total	119.395	165.924	39,0

Fonte: Anatel: Documento do seminário "Reavaliando o Modelo", em São Paulo, set/2000. Ass. de Imprensa, site <http://www.anatel.gov.br>, visitado em 29/set/2000.

Podemos rapidamente perceber que, mesmo considerando-se a entrada agressiva das operadoras do serviço móvel celular, o número de postos de trabalho diretos diminuiu. O modelo implantado ainda deverá sofrer inúmeras revisões e pressões das megacorporações que aqui exploram os serviços. Existem inúmeros problemas para que as metas sejam atingidas e para que a Anatel atinja os objetivos pretendidos. As operadoras não estão satisfeitas com o desempenho dos consumidores do mercado brasileiro e querem mudar as regras do jogo, pressionando a Agência.

Maiores ainda são os problemas quando avaliamos o processo da perspectiva de seus usuários. Sem dúvida estes beneficiaram-se pelos menores preços cobrados pelo acesso, mas a assinatura básica e as tarifas sofreram processo inverso e aumentaram substancialmente. Por outro lado, no Procon, Serviço de Proteção ao Consumidor, aglomeram-se as reclamações contra as operadoras e algumas delas mantêm advogados de plantão no local das audiências. O usuário tem sido lesado na qualidade do serviço prestado, na cobrança indevida de serviços, na não regularidade das contas de cobrança, na demora para atendimento de pedidos de transferência etc. A Embratel tem aparecido no noticiário com alguma frequência, principalmente por sua cobrança de serviço de telefonia de longa distância. A empresa, para otimizar custos, já que não tem parceria com as demais operadoras, acumula a prestação de serviços e tem surpreendido os usuários com o montante de suas despesas.

3.3 A EMBRATEL CORPORATIVA E SUA CONTROLADORA

Apesar da retração nos investimentos do Sistema Telebras e de todo o Estado brasileiro, a Embratel conseguiu manter, durante a década de 1990, um cronograma de investimentos que procurou atender a necessidades mais complexas da economia brasileira em seu processo de internacionalização. Foram incorporadas a seus sistemas modernas tecnologias para aperfeiçoamento das transmissões por satélite e para digitalização de suas redes e acessos, preparando a Embratel para a prestação de serviços diversificados e integrados, demandados pelas grandes corporações em suas estratégias de crescimento e favorecendo a inserção internacional da economia brasileira.

Em 1991, foram dados os passos fundamentais no projeto de implantação do sistema digital em cabos de fibras ópticas de grande capacidade. O sistema, hoje com 18 mil quilômetros de extensão, interconectou as principais capitais brasileiras e colocou o Brasil e a Embratel na ponta da tecnologia. A utilização da tecnologia de fibras ópticas facilita a transmissão de dados em alta velocidade e torna possíveis novos serviços, devido à sua maior capacidade de transmissão. Uma das grandes vantagens dos sistemas de fibras ópticas é que sua capacidade inicial de 123 mil ligações

simultâneas pode ser elevada para 600 mil, bastando para isso a instalação de equipamentos multiplexadores.

Seguindo a premência da atualização tecnológica e a oferta de serviços de ponta, para atender a uma demanda cada vez mais complexa e diversificada, novos serviços foram lançados pela Embratel, como os de comunicação de dados via satélite, Datasat-Uni, Datasat-Bi e Datasat-Plus (1990), o serviço de tratamento de mensagens X-400 (1990), os serviços de comunicações marítimas via satélite - Movisat A (1991), Movisat C (1992) e Movisat M (1993). A entrada da Multi Rede Digital (1992), sistema sofisticado de transmissão de dados em alta velocidade para atender ao segmento corporativo, novamente atestava a vocação da Embratel para a internalização de tecnologias de ponta na América Latina. Posteriormente lançou o serviço de fac-símile internacional, Datafax Internacional (1993).

Para atingir as metas de digitalização da longa distância foi iniciada a implantação da Rede Nacional de Fibras Óticas, dispondo de 15 mil canais para transmissão de imagens, voz, dados e texto, cujo primeiro trecho foi ativado em 1993, interligando as cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, seguido, em 1995, pela interligação dessas cidades a Belo Horizonte. Em seguida, no segundo semestre de 1994, a malha doméstica foi interligada, exigência das novas modalidades de comunicação, por meio de cabos submarinos, à rede mundial de fibras óticas. O Brasil, através da Embratel – estrategicamente, disputava um lugar intermediário na rede mundial de telecomunicações que se formava – foi interligado aos EUA, por cabos óticos, chegando à Ilha de St. Thomas, no Caribe, e de lá nova ramificação criou um novo canal de comunicação com a Europa e com a África. Também as conexões com os países do Cone Sul - Uruguai, Argentina e Chile -, via cabos óticos submarinos, foram iniciadas.

Para dar conta dessa estratégia, a Embratel mobilizou recursos para o lançamento de três cabos submarinos: o Américas I, lançado na praia do Futuro, em Fortaleza (CE), em dezembro de 1993; o Unisur, lançado na praia do Campeche, Florianópolis (SC), em abril de 1994; e o Columbus II, lançado em 1994. No final da década, foi ativado o cabo ótico Atlantis 2, ligando a América do Sul (Fortaleza e Las Toninas, na Argentina) à África (Dakar, no Senegal, e Cabo Verde) e à Europa (Sesimbra, em Portugal, e Ilhas Canárias, na Espanha), com 12 mil quilômetros de extensão e 60 mil circuitos de voz. O Atlantis 2 se interligará aos sistemas Américas 1, Columbus 2, Unisur, SEA-ME-WE 3 (acesso à Itália e Sudeste Asiático), Pencan 6 (Espanha) e Tagide 2 (França), formando um anel de fibra ótica sob o Atlântico.

O Americas, interligando a América do Sul à América do Norte, entrou em operação em agosto de 1999. Esse sistema, cujos investimentos estão estimados em US\$ 375 milhões, permitirá a circulação simultânea de 240 mil chamadas telefônicas, o equivalente a dez vezes a capacidade do Américas 1. A Embratel, ou seja a MCI, detém 50% da capacidade instalada desse cabo. Por outro lado, para manter o caráter estratégico que as telecomunicações brasileiras pretendiam vir a ocupar na América Latina, a interligação do cabo Unisur, via Uruguai, criava a via de conexão necessária com os demais países do Mercosul.

Para ampliação do sistema doméstico de comunicações por satélite, foram postos em órbita os satélites brasileiros de segunda geração, Brasilsat B1 e Brasilsat B2, em agosto de 1994 e em março de 1995, respectivamente. Os dois novos satélites deram continuidade, de forma ampliada, à cobertura nacional de todos os serviços prestados anteriormente por meio do Brasilsat A1 e do Brasilsat A2. Além disso, o Sistema Brasileiro de Comunicações por Satélite, devido à posição orbital, passou a dispor de condições para atender países do Mercosul, graças à maior abrangência da cobertura dos satélites da nova geração. Em fevereiro de 1998, a seis meses da privatização, a Embratel colocou em órbita o Brasilsat B3, com previsões para o lançamento do Brasilsat B4 para o ano 2000.

A Embratel, após o processo de privatização, continuou a deter, até a entrada da sua espelho, a Intelig, em janeiro de 2000, o monopólio da longa distância e das ligações internacionais. Dotada de um imenso *back bone* digitalizado, a empresa continuou a utilizar tecnologia de ponta no Brasil. Após um forte processo de reestruturação interna, a Embratel tomou a seguinte configuração: sua presidência é ocupada por Jorge Rodriguez; Diretoria de Serviços, ocupada por Eduardo Jorge Levy Cardoso; Diretoria de Operações e Redes, ocupada por Ivam Campagnolli; Diretoria Econômico-Financeira, José Maria Zubiría; Diretoria Internacional, ocupada por Edson Soffiatti; Diretoria de Assuntos Externos, ocupada por Purificación Carpintheyro, e Diretoria de Tecnologia da Informação, ocupada por Luiz Maria Guimarães Esmanhoto.

A Embratel Participações S.A., criada em maio de 1998 (na verdade, uma das holdings que resultou do processo de desmembramento da Telebras), é a controladora (98,8% do capital) da Empresa Brasileira de Telecomunicações S.A. - Embratel. Seu capital é aberto. Os ADRs (*American Depositary Receipts*) negociados na bolsa de Nova Iorque (cada um representando 1000 ações preferenciais, sem direito de voto) estavam cotados, em 10/10/00, a US\$ 17,75; suas ações preferenciais e ordinárias (com direito a voto) atingiam, em 10/10/00, R\$ 25,71 as ON e R\$ 32,75 as PN. A quantidade de ações em poder do público da Embratel Participações corresponde a aproximadamente 80% do capital total da empresa. A Embratel, sua subsidiária operadora, não tem registro junto à Comissão de Valores Mobiliários (CVM), nem ações negociadas em bolsa.

No leilão de privatização realizado em 29/07/98, a MCI *WorldCom* tornou-se acionista controladora da Embratel Participações. O presidente da Embratel Participações é Dilio Sergio Penedo e Dan Crawford é o presidente do Conselho de Administração.

Em 3 de agosto de 1998 a empresa norte-americana efetuou o pagamento da primeira parcela, de R\$ 1,06 bilhão, referente a 40% do valor total da aquisição. O segundo pagamento, de R\$ 990.659.565,63 (R\$ 883.126.545,00 do principal da dívida e R\$ 107.533.020,63 de juros), referente a mais 30%, foi feito em 4 de agosto de 1999. No dia 4 de agosto último, a MCI *WorldCom* quitou a última parcela da aquisição da Embratel pagando R\$ 1.246.049.390,52, depositados no posto do Banco do Brasil, dentro da sede da Embratel, no Centro do Rio de Janeiro, pelo presidente da *WorldCom* Brasil, Luís Fernando Rodrigues.

“A *WorldCom* sente-se satisfeita por ter ganho a oportunidade de influir na prestação de serviços com qualidade de primeira classe ao mercado brasileiro”, afirmou Rodrigues ao depositar os 30% restantes do processo de aquisição. Segundo o presidente, desde julho de 1998, a Embratel vem investindo mais de R\$ 3 bilhões por ano, grande parte na ampliação e aperfeiçoamento das redes de telecomunicações, fibras ópticas e satélite, que interligam todas as regiões do país. Atualmente a empresa possui uma supervia digital de telecomunicações, de âmbito nacional e internacional, com tecnologia avançada; possui uma rede de fibra óptica própria, com 760 mil quilômetros de extensão, além de 24 mil quilômetros de rede de microondas 100% digitalizada; e uma rede nacional de comunicação por satélite com mais de 60 estações terrenas, o que lhe permite prestar serviços de telefonia, dados e Internet com qualidade e rapidez.

No dia 17 de agosto passado, a Embratel lançou da base Kourou, na Guiana Francesa, o Brasilsat B4, primeiro satélite brasileiro a oferecer cobertura a toda a América do Sul. Fruto de um investimento de US\$ 250 milhões, o B4 contará com 28 *transponders*, oferecendo um total de 112 canais. O satélite Brasilsat B4, o quarto da segunda geração de satélites de comunicações da empresa, será o primeiro a ter sua cobertura estendida por toda a América do Sul e contará com 28 *transponders* (canais de transmissão) e ainda *transponders* em Banda C estendida, assim como os satélites B1, B2 e B3. Com o Brasilsat B4, serão abertos novos mercados para empresas dos mais diversos setores, pois ele permitirá a transmissão telefônica, de dados, Internet e sinais de canais de televisão para toda a América do Sul.

O lançamento do Brasilsat B4 pode ser acompanhado pela Internet. O foguete Ariane decolou da base de Kouru, na Guiana Francesa, e às 20h38 liberou o B4 em sua órbita inicial, para ser conduzido à órbita definitiva pela Estação Terrena de Guaratiba, da Embratel, no Rio de Janeiro. Construído pela *Hughes Space and Communications*, o novo satélite possibilitará a distribuição de sinais tanto analógicos quanto digitais e a formação de redes de grande cobertura, desde Caracas, ao norte, até Santiago e Buenos Aires, ao sul. O total dos investimentos com o Brasilsat B4 - incluindo fabricação, lançamento e seguro - chega a US\$ 150 milhões e sua previsão de vida útil é de quinze anos. O novo satélite vai ampliar a área de prestação de serviços de telecomunicações de alta tecnologia da empresa, como telefonia interurbana para regiões remotas do País e comunicação de dados de alta velocidade.

Os satélites de comunicações da Embratel desencadearam, a partir de 1982, uma revolução no mercado brasileiro de entretenimento via televisão, transmitindo seus sinais para qualquer ponto do País. Em consequência, formaram-se grandes redes de TV com abrangência nacional e canais de televisão de circuito fechado. Atualmente, os satélites Brasilsat transmitem os sinais de dezenas de canais de televisão, em sua maioria de tecnologia digital. Esses sinais levam às residências de todo o Brasil, diariamente, os sinais de TV internacionais.

A expansão das telecomunicações no Brasil começou com a família de satélites Brasilsat, formada pelo A2 (de primeira geração), o B1, o B2 e o B3, de segunda geração. A infra-estrutura de telecomunicações via satélite da Embratel constitui-se no maior *backbone* de segmentos espaciais da América Latina e permite que seja feito o *link* do cliente com localidades remotas, ou onde as comunicações terrestres são dificultadas, viabilizando a transmissão de dados, voz, texto e imagem para redes corporativas e dedicadas, no Brasil e no exterior. Os serviços via satélite da empresa integram-se à rede terrestre e possibilitam o acesso à rede mundial Internet. A Embratel, além de estar presente nos consórcios de satélite Intelsat e Inmarsat, agora participa também do *New Skies*. Ainda no ano de 2000, expandindo sua rede internacional, será ativado o sistema Americas II, interligando a América do Sul, América do Norte e Caribe. A direção da MCI, afirma que “nos orgulhamos em poder dizer que estamos fazendo nossa parte para o desenvolvimento das comunicações no Brasil, que tem avançado com enorme rapidez após a privatização e a abertura do mercado”. No entanto, grande parte desses investimentos foram feitos ainda quando a empresa era estatal, subsidiária da Telebras.

Em 8 de dezembro de 1998, a diretoria da Embratel criou a subsidiária BrasilCenter Comunicações Ltda., para prestar serviços de atendimento a seus clientes, aproveitando o *know-how* da *WorldCom*. As atividades da BrasilCenter começaram em fevereiro de 1999 com um projeto piloto de *Call Center*, empregando então sessenta pessoas. Hoje, a empresa possui quatro *Call Centers*, localizados em Juiz de Fora (MG), Goiânia (GO), Vila Velha (ES) e Ribeirão Preto (SP). Segundo a empresa, os *Call Centers* geraram mais de 4,5 mil postos de trabalho e sua localização obedece a critérios seletivos. As cidades escolhidas devem contar com boa infra-estrutura de telecomunicações; ser de médio porte e apresentar bons índices de qualidade de vida, boa infra-estrutura de transporte de massa e de segurança; contar com uma força de trabalho bem formada e com bom nível de escolaridade. Para termos uma idéia do que seja um *Call Center*, utilizaremos como exemplo o de Goiânia, que iniciou suas atividades em 16 de novembro de 1999. Sua sede ocupa uma área de 4.500 m² e sofreu reforma com investimentos de R\$ 14 milhões (reforma, mão-de-obra e equipamentos). O prédio tem cinco andares, dotado de moderna arquitetura de interior, dispõe de auditório, salões de atendimento, salas de treinamento, salas de reunião, enfermaria, copa e refeitório, área de recrutamento e seleção, sala de videoconferência e setor de administração. O Centro de Treinamento local recebeu no processo de seleção cerca de 52 mil currículos, escolhendo profissionais jovens, a maioria cumprindo jornada diária de trabalho de seis horas. A estrutura organizacional do *Call Center* é definida em cinco gerências: de Serviço (responsáveis pelo atendimento a clientes), de Treinamento, de Recursos Humanos, de Suporte Técnico e de Implantação de Campanhas e Produtos.

Os *Call Centers* da Embratel têm atuação em todo o país, em regime de 24 horas por dia e direcionam-se ao mercado de massa, que está representado por residências, pequenos comerciantes e microempresas. Segundo documentação da empresa, o *Call Center* de Goiânia é responsável por dar informações sobre serviços de telefonia nacional (DDD) e internacional (DDI), além de comercializar produtos e serviços de telefonia de longa distância e irá dedicar-se também à área de serviços.²¹

No início de junho, a Embratel lançou o Sempre 21, um plano de ligações diferente, que simplifica a estrutura de tarifas, quando comparado com o plano básico. A diferenciação de tarifas do Sempre 21 é feita somente por áreas geográficas com a mesma tarifa valendo para qualquer horário do dia. Quatro áreas geográficas foram estabelecidas para a diferenciação de tarifas: intra-estadual, intra-regional, inter-regional e inter-capitais. Este plano está disponível para clientes corporativos e residenciais e, até então, tem obtido excelente resposta de ambos segmentos.

Em agosto, a Embratel será a primeira a comercializar serviços de segurança gerenciada para a Internet, com o objetivo de proteger redes de empresas de entradas não autorizadas, sabotagem e adulteração de dados não proposital. Tais serviços de segurança gerenciada são direcionados às médias empresas que demandam serviços de segurança mas não possuem recursos internos para desenvolver, implementar e gerenciar esses serviços.

A Embratel presta serviços de telecomunicações interurbanos e internacionais, além de 40 outros serviços de comunicações e se encontra em posição única para ser a empresa com rede ponta-a-ponta (“*all distance*”) da América Latina. É a única que possui rede nacional e internacional de telecomunicações brasileira, diretamente ligada a dezenas de milhares de empresas, no país e no exterior. É também a principal empresa provedora de dados em alta velocidade e de serviços de Internet no Brasil, com a maior rede de cabos de fibra óptica de banda larga que cobre mais de 26 mil quilômetros.

A Embratel foi eleita a melhor empresa em duas categorias do Prêmio Destaques das 100 Maiores de Telecomunicações 2000: telefonia de longa distância e melhor provedora de *backbone* Internet. A premiação foi concedida pela revista “*World Telecom*”. A revista escolheu cinquenta empresas que receberão o prêmio Destaques. O setor de telecomunicações foi dividido em quatro grandes categorias, de acordo com o tipo de atividade. Na categoria Operadoras, estão reunidas as empresas de telefonia local, de longa distância e as de telefonia móvel. Na de Fornecedores e Portais na Área de Internet estão provedores de acessos, criadores de soluções para comércio eletrônico e empresas dedicadas ao fornecimento de conteúdo na Web. Em 1999, a empresa recebeu diversos prêmios e certificados:

- Prêmio Excelência, recebido da revista “Link” em duas categorias de comunicação de dados;
- Prêmio Banas de Qualidade, por excelência do relatório de Gestão da Embratel em Campo Grande (MS);
- Prêmio Destaque empresarial na Área de Telecomunicações, no Ceará, por sua contribuição para o progresso do estado;
- Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho, no estado de Mato Grosso do Sul, como empresa que apresentou a melhor qualidade nas relações de trabalho;
- Certificado ISO 9002 para o serviço de ativação, operação e manutenção do sistema de prestação do serviço de telefonia pública interurbana e para o serviço de ativação, recuperação e manutenção de acesso à Rempac, no estado de Mato Grosso do Sul;
- Certificado ISO 14001, da Fundação Vanzolini, pelos sistemas de proteção ambiental instalados na Estação Terrena da Embratel em Fernando de Noronha;

²¹ <http://www.Embratel.com.br>.

- Certificado ISO 9002, para os circuitos digitais de satélites para prestação de serviços de televisão pela Estação Terrena de Tanguá, no Rio de Janeiro;
- Certificado ISO 9002 para o controle de satélites pela Estação Terrena de Guaratiba, no Rio de Janeiro;
- Certificado ISO 9002, para os serviços prestados pela Estação Terrena de Morungaba, em São Paulo;
- Troféu Qualidade Lojista 99 no segmento Serviços em Mato Grosso do Sul, concedido pelo SEBRAE;
- Prêmio 200 Info/99 como a melhor empresa de Serviços Básicos de Comunicação, concedido pela revista “Infoexame”;
- Prêmio Destaques dos 100 Maiores de Telecomunicações, concedido pela IDG *Computer World*, pela modernização e extensão de seus serviços;
- Prêmio Caboré, um dos mais importantes de publicidade, na categoria Anunciante.

A Embratel tem se dedicado a desenvolver programas que a promovem como “empresa cidadã”. Participou ativamente de campanhas junto à Receita Federal; tem participado de promoções de eventos culturais, como teatro, exposições; está presente no processo eleitoral, pois o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), contratou os serviços de transmissão de dados para a totalização dos votos em 24 horas. No entanto, a estratégia de sua gerência de comunicação com o mercado não impediu que a empresa tirasse do ar os sinais da TV Cultura, da Fundação Padre Anchieta, por não cumprimento de pagamento de serviços. Igualmente não tem impedido que a empresa sofra algumas sanções por parte da agência reguladora, a Anatel.

A Embratel sofreu multa de R\$ 644,9 mil, segundo Despacho no. 144, de 13 de setembro de 2000, por descumprimento de Obrigação - Pado por operação de terminais do Serviço Móvel Global por Satélite (SMGS) não destinados à salvaguarda da vida humana no mar ou uso por órgãos governamentais de segurança nacional, sem as devidas licenças de funcionamento das estações. Igualmente foi mantida a multa de R\$ 55.743.433,80 por queda de qualidade na prestação do serviço de telefonia fixo comutado nos dias 5 e 6 de julho de 1999, quando da mudança de sistema e entrada do código de novas operadoras - Código de Prestação da Prestadora - CSP. Desse montante, R\$ 20.221.852,80 são relativos aos serviços de longa distância internacional (LDI) e R\$ 35.521.581,00 aos de longa distância nacional (LDN). A empresa ainda tem problemas com a Receita Federal por débitos anteriores à privatização, em que ela afirma ter sido acordado previamente o não pagamento, e com a evasão de divisas, conforme citado anteriormente. Inúmeras são também as Reclamações Administrativas em Andamento na Anatel contra a Embratel, principalmente de operadoras que julgam-se prejudicadas pela agressividade concorrencial da operadora de longa distância.

A *MCI Communications Corporation* é a segunda maior empresa do mercado norte-americano de ligações interurbanas, avaliado em US\$ 80 bilhões. Sediada em Washington, D.C., tem uma receita anual de US\$ 20 bilhões e 60 mil empregados em todo o mundo. A partir de sua principal atividade, o serviço de ligações interurbanas, a MCI entrou em novos nichos de mercado, como os sistemas de integração, Internet e serviços de telefonia local, nos EUA. Por meio da *MCI One* e da *Network MCI One*, criadas em 1996, a MCI avançou nos serviços de longa distância com telefonia local sem fio, Internet, transmissão de dados, *paging*, teleconferência e outros serviços internacionais de telecomunicações.

A MCI fornece serviços de longa distância a partir dos EUA para cerca de 300 países e localidades, entre estes, os países do Pacífico Asiático, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, França, Alemanha, Hong-Kong, Irlanda, Itália, Japão, México, Singapura, Taiwan e outros. Seus serviços são prestados por meio das instalações da rede da própria MCI e das redes das muitas empresas globais com as quais ela mantém contratos. No processo de concentração capitalista mundial, marcado por

aquisições e fusões de megaempresas, acirrado no setor de telecomunicações, a MCI tem tido estratégias agressivas e a aquisição da Embratel fez parte de sua expansão global.

A MCI *International* tornou-se subsidiária da MCI *Communications Corporation* após a compra da *Western Union International*. A MCI conquistou na última década 30% do mercado de chamadas internacionais dos EUA.

Quando estiver concluído o processo de fusão com a *WorldCom*, a MCI passará a denominar-se MCI *WorldCom* e assumirá o segundo lugar no ranking das companhias telefônicas de longa distância nos EUA, com 25% do mercado, atualmente estimado em US\$ 100 bilhões. Com escritórios em 65 países, a MCI *WorldCom* será a segunda maior companhia telefônica de tráfego internacional de voz do mundo. A combinação da *WorldCom* – com sua rede Pan-Européia e a expansão de sua presença na Ásia – e a MCI, com *joint-ventures* e alianças na América do Norte e do Sul, incluindo a *Avantel*, no México, a *Stentor*, no Canadá, e a *Telefónica*, na América Latina, a MCI *WorldCom* assume a posição de poderosa e influente competidora no mercado global de telecomunicações, avaliado em US\$ 670 bilhões.

As previsões para a MCI *WorldCom*, para 1998, eram de que a empresa completaria o ano com uma receita de US\$ 32 bilhões, 22 milhões de clientes, 70 mil empregados, presença em mais de 300 países, instalações de rede local em 102 mercados norte-americanos e 25% do *market-share* de longa distância.

3.4 DESEMPENHO ECONÔMICO E FINANCEIRO

A Embratel Participações obteve uma Receita Líquida de R\$ 1,6 bilhão no segundo trimestre de 2000, segundo demonstrativo publicado em 24 de julho de 2000. O crescimento de dados foi de 65% e o lucro operacional foi de 74%, comparando-se o segundo trimestre de 2000 com o período equivalente de 1999.

A Embratel Participações S.A., que detém 98,8% da Empresa Brasileira de Telecomunicações S.A. - Embratel, anunciou o resultado do trimestre findo em 30 de junho de 2000. Sua receita líquida de R\$ 1,6 bilhão, com a continuação de um forte crescimento na receita de dados, atingindo o EBITDA a R\$ 443 milhões. O lucro líquido foi de R\$ 124 milhões (R\$ 0,37 por 1000 ações) comparado ao lucro líquido de R\$ 78 milhões (R\$ 0,23 por 1000 ações) no segundo trimestre de 1999. No acumulado até a data, a receita líquida e o lucro líquido foram, respectivamente, R\$ 3,1 bilhões e R\$ 274 milhões (R\$ 0,82 por 1000 ações).

Serviços de Dados e Internet - No segundo trimestre de 2000, a receita de dados foi de R\$ 473 milhões, com crescimento de 64,7%, se comparada ao mesmo período de 1999, e 13,9 %, se comparada ao primeiro trimestre de 2000. O forte crescimento dos serviços de dados, no segundo trimestre, é decorrente principalmente dos serviços de Internet, de redes de dados dedicados (*Topnet*) e de *frame relay* (*Fastnet*). Uma parte da receita de dados ainda provém do aluguel de linhas dedicadas com contrato de curto prazo. A receita de Internet cresceu mais que 100% no segundo trimestre de 2000 comparada ao segundo trimestre de 1999. Este resultado é fruto do crescimento continuado no negócio de ISPs e do acesso à Internet para clientes empresariais. Comparado ao primeiro trimestre de 2000, a receita de Internet cresceu 39,3%, sendo que a principal causa desse crescimento foi a demanda de ISPs com oferta de serviços de acesso gratuito, bem como a família de produtos “*Business Dial*” lançada no final de 1999. Até o final do período, acumulada, a receita de dados atingiu R\$ 889 milhões representando 61,6% de aumento em relação aos R\$ 550 milhões obtidos no primeiro semestre de 1999. Os serviços de dados representam agora 22% de participação na receita bruta comparado aos 18% no primeiro semestre do ano anterior.

Longa Distância Nacional - A receita de longa distância nacional atingiu R\$ 1,2 bilhão no segundo trimestre de 2000 comparada a R\$ 1 bilhão do segundo trimestre de 1999, representando 21,1% de crescimento. A receita de longa distância nacional, no semestre, foi de R\$ 2,5 bilhões, correspondendo a 24% de aumento quando comparada ao primeiro semestre de 1999. Este crescimento da receita resultou do aumento de linhas telefônicas, crescimento do tráfego, entrada no segmento intra-estadual e a receita de fixo-para-celular que a empresa começou a receber a partir de 3 de julho de 1999. Embora a receita de longa distância nacional tenha crescido em comparação com o ano anterior, ela se estabilizou no segundo trimestre devido à sazonalidade e ao início da competição. No início de junho, a Embratel lançou o Sempre 21, um plano de ligações com estrutura simplificada e tarifas atrativas e estará iniciando campanhas regionais. A empresa também implementou o aumento de tarifas de acordo com as normas da Agência Reguladora no final de junho.

Longa Distância Internacional - A receita de longa distância internacional foi de R\$ 362 milhões, apresentando um crescimento de 60,1% se comparada aos R\$ 226,4 milhões apurados no segundo trimestre de 1999. A maior parte desse crescimento foi devido ao aumento da alíquota de ICMS. Sem esse efeito do ICMS, a receita teria crescido 6%, ficando ligeiramente acima das expectativas. Uma pequena parte desse resultado positivo é relativo à receita de telefones públicos de períodos anteriores reconhecida no segundo trimestre de 2000. Acumulada até a data, a receita de longa distância internacional foi de R\$ 635 milhões comparado a R\$ 447,6 milhões no primeiro semestre de 1999. A empresa mantém sua posição de que o aumento da alíquota de ICMS de 13% para 25% irá tornar as ligações internacionais mais caras aos consumidores, resultando em uma possível redução na receita internacional, na medida em que os usuários escolham fazer suas chamadas internacionais por meios ilegais, como o “bypass” e “call backs”.

EBITDA - O EBITDA (lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização) atingiu R\$ 443 milhões, quando comparado a R\$ 315 milhões no segundo trimestre de 1999. A margem do EBITDA foi de 28% neste trimestre, comparado a 25,6% no segundo trimestre de 1999. A margem do EBITDA no segundo trimestre foi mantida, apesar do aumento das despesas com o sistema de cobrança. Acumulado até a data, o EBITDA atingiu R\$ 874 milhões, comparado a R\$ 682 milhões no mesmo período do ano anterior, com a margem do EBITDA chegando a 28,1%, contra 27,9% no primeiro semestre de 1999. Contribuiu para este crescimento a redução relativa dos custos de interconexão e o crescimento da receita de dados. A Embratel se antecipou ao aumento das despesas de faturamento, cobrança e serviço ao cliente, implementando medidas de controle de custos que serão mantidas durante esse período de transição.

Lucro Líquido - O lucro líquido foi de R\$ 124 milhões, no segundo trimestre, com crescimento de 59,4% se comparado a R\$ 78 milhões no mesmo período de 1999. No acumulado até a data, o lucro líquido atingiu R\$ 273 milhões comparado a R\$ 9 milhões no primeiro semestre de 1999.

Situação Financeira - A Embratel Participações finalizou o trimestre com uma posição de caixa de R\$ 325 milhões. A dívida total em 30 de junho de 2000 era de R\$ 2,2 bilhões da qual R\$ 1,3 bilhões era de longo prazo. A maior parte (98,7%) da dívida da Embratel é em moeda estrangeira. A taxa de juros média para a dívida em moeda estrangeira é o dólar mais 10,6% a.a.. Em 30 de junho de 2000, o índice de endividamento (dívida/patrimônio) da Embratel era de 0,36. Neste trimestre, foram captados aproximadamente R\$ 850 milhões de dívida de curto prazo em dólares e em yen. Esta dívida foi protegida contra desvalorização cambial através de operações de derivativos. O aumento da dívida de curto prazo resultou de uma maior

necessidade de capital de giro associado, principalmente, ao depósito judicial relativa ao débito de Imposto.

Contas a Receber - A posição do contas a receber da empresa, em 30 de junho de 2000, era de R\$ 2.442 milhões comparado a R\$ 2.144 milhões em março de 2000. O aumento dos recebíveis deve-se tanto à introdução do novo sistema de faturamento, como explicado no informativo de resultado do primeiro trimestre de 2000, quanto a contas a receber de períodos passados de outros provedores de telecomunicações. O total de valores não faturados aumentou, já que a empresa continua implementando o sistema de faturamento. A empresa acredita que o contas a receber continuará exigindo um acompanhamento minucioso e um gerenciamento próximo durante todo o terceiro trimestre.

Receita de Fixo-Celular - A Anatel decidiu por unanimidade em favor do direito da Embratel às receitas de fixo para celular durante o período de 6 de junho de 1998 e 2 de julho de 1999. Como essa receita é relativa a períodos anteriores, a Embratel resolveu adotar uma postura conservadora nesta questão e só irá reconhecê-la na medida que forem recebidas. A empresa informará no futuro, separadamente, os montantes em termos líquidos. Esse aresto enfatiza a decisão anterior que essas receitas, após 3 de julho de 1999, pertencem e foram reconhecidas pela Embratel nos períodos em que se realizaram.

Imposto de Renda - Em 1º de junho de 2000, a Embratel fez um depósito judicial de R\$ 433 milhões (correspondente ao montante da autuação e juros) relativo a autuação da Receita de R\$ 411 milhões, recebida em 31 de dezembro de 1999, por não recolher o imposto sobre remessas às administrações estrangeiras pelo pagamento da taxa de interconexão. A Embratel continua a acreditar que sua interpretação legal irá prevalecer nesta questão e este depósito foi reconhecido como recebível não-operacional. A decisão de fazer o depósito judicial foi tomada para proteger a empresa contra outras possíveis penalidades, enquanto continua a questionar na Justiça esta autuação.

4. RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados alcançados com as três etapas da pesquisa de campo: a) Oficina Sindical; b) entrevistas; e c) pesquisa documental. Estes resultados serão apresentados segundo os respectivos temas abrangidos nas Convenções da OIT. Os indicadores criados para a verificação do cumprimento destas Convenções, bem como de outras referências internacionais relevantes, são descritos no capítulo 7.

Os temas abrangidos nas Convenções da OIT são: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação contra gênero e raça, e meio ambiente, saúde e segurança ocupacional. Contudo, os debates na Oficina Sindical rapidamente concluíram que dois destes temas não são pertinentes no caso da Embratel:

- Trabalho infantil: ao que tudo indica, inexistente na empresa. Procurou-se investigar inclusive se programas especiais com menores trabalhadores, implantados no passado pela empresa, ainda se mantinham; mas, pelo que pudemos apurar, nem mesmo este tipo de atividades existe mais na empresa.
- Trabalho forçado: certamente ausente, na sua forma clássica. Chegou-se a discutir, na Oficina e nas entrevistas, o aparecimento do que poderia ser considerado uma "nova forma de trabalho forçado": o excesso de horas trabalhadas, sem remuneração correspondente, devido ao fato de o sistema de controle das horas trabalhadas ser desligado a partir das 19h. No entanto, se houve consenso que os trabalhadores se ressentem bastante do esforço despendido, houve consenso também de que eles próprios tendem a justificar a nova exigência através do acirramento da concorrência e do processo de demissões no setor. Além disto, o Sinttel não acusa o recebimento de ações trabalhistas contra empresa por este motivo.

Posteriormente, nas entrevistas, nenhum depoimento veio em contradição com este consenso da Oficina Sindical. Assim, todas as fontes disponíveis indicaram que tanto o trabalho infantil quanto o trabalho forçado, nas suas formas tradicionais, não são encontrados na Embratel. Por esta razão, estes dois temas foram excluídos do escopo deste estudo, deixando-se ainda em aberto, para estudos posteriores, a questão do excesso de horas trabalhadas, sem remuneração correspondente.

4.1 LIBERDADE SINDICAL

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

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

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

A Embratel tem dificultado ao máximo a atuação das entidades representativas dos empregados - o Sinttel (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro) e a AEBT

(Associação de Empregados da Embratel). A empresa proíbe qualquer atividade sindical em suas dependências. Devido a esta proibição, os dirigentes do Sinttel não têm tido fácil acesso aos empregados. No caso da AEBT, a isto vem se juntar a imposição de vários obstáculos para a utilização dos recursos cotidianos da empresa (salas de reunião, telefone etc.), como em outros tempos.

Segundo depoimento,

"a Embratel hoje não reconhece mais o Sinttel como representante dos seus empregados. A empresa divulga o que quer e tem limitado a ação da AEBT e do Sindicato. Eles só podem existir da porta para fora. Tem gente que vai buscar o jornal e pagar a mensalidade lá, por medo de ser demitida."

De fato, a empresa não mais permite que o jornal do Sinttel seja oferecido em bancas na entrada dos prédios. A função de Delegado Sindical não é reconhecida pela empresa. A barreira à qualquer forma de presença interna do sindicato é radical: faz algum tempo, o Sinttel não obteve permissão da Embratel para, em suas dependências, promover uma campanha de recolhimento de alimentos não perecíveis para auxiliar os trabalhadores demitidos.

Como vemos, a hostilidade demonstrada nessas atitudes da empresa se sobressai ainda mais, aos olhos dos funcionários e sindicalistas, devido ao contraste que elas fazem com a situação anterior à privatização da empresa, quando a legitimidade da ação sindical era reconhecida pela direção da empresa.

O Departamento de Relações do Trabalho da empresa (DRT), tem se mantido afastado do Sinttel. As relações entre eles têm sido formais. Segundo depoimento, "acabou-se o tempo em que tínhamos livre acesso à empresa e que era comum falarmos com o Presidente".

Há constrangimento entre os empregados, levando-os a encobrir sua filiação e participação nas atividades do Sindicato. Por esta razão, muitos empregados da Embratel preferem ir até o sindicato para pagar a mensalidade e recolher o jornal sindical, evitando assim identificar sua filiação sindical e se expor em demasia, ante o processo de demissões. Este constrangimento se revelou inclusive durante a realização desta pesquisa: mesmo pequenas reuniões com funcionárias, chamadas a discutir possíveis discriminações de gênero na empresa, precisaram ser feitas na sede do sindicato, bastante distante da sede da empresa; reuniões que anos antes teriam sido realizadas, sem qualquer dificuldade, nas próprias dependências da empresa.

A nova gestão também não reconhece a representatividade da AEBT. A contribuição mensal não mais pode ser feita em folha de pagamento. Quando, recentemente, a AEBT realizou sua pesquisa junto com a Coppe/UFRJ, não foi permitido que o questionário fosse distribuído ou recolhido nas dependências da empresa; foi na porta das unidades que os próprios dirigentes da AEBT distribuíram e recolheram os questionários, dificultando a adesão à pesquisa.

"Para distribuímos a pesquisa, ficamos na porta e para recolhê-la nos valem os de todos os artificios que pudemos. Ficamos na entrada, solicitando aos empregados que nos devolvessem os questionários. Quando era alguém conhecido, pedíamos que nos ajudassem a recolhê-los entre os colegas de sala."

Também para a distribuição do jornal, os dirigentes da AEBT ficam na porta da empresa, ou utilizam o malote para atingir os já associados.

Compreende-se assim que os funcionários, consultados por questionário na pesquisa AEBT-Coppe/UFRJ, tenham reconhecido que, diante do atual contexto das relações sindicais na Embratel, ganham importância, como forma de mobilização, os atos na porta da empresa e, só secundariamente, as assembléias e o uso de adesivos de protesto. Percebe-se que os funcionários

não deixam de perceber as restrições à liberdade sindical e a necessidade de trocar as formas de mobilização anteriores à privatização por outras que não entrem em conflito aberto com a determinação da empresa em excluir a atividade sindical de suas fronteiras.

Esta "limpeza sindical" incluiu o afastamento, sempre que possível e sob qualquer pretexto, de funcionários identificados com a cultura anterior. Imediatamente após a aquisição pela MCI *WorldCom*, houve demissão de militantes sindicais, dirigentes e ex-dirigentes, mas a empresa nunca explicitou a motivação política da demissão, alegando apenas não necessitar mais os serviços destes funcionários, devido ao processo de reestruturação produtiva ou, em alguns casos, uma quebra de procedimentos administrativos. No entanto, veladamente, há perseguição política. A Embratel agiu com rigor em dois casos que envolveram lideranças reconhecidas na empresa e mesmo em todo o setor. No primeiro caso, o empregado foi demitido por utilizar meios da Embratel (sua Intranet) para criticar o desempenho da empresa durante a mudança de código das operadoras, em julho de 1999; evento, na verdade, no qual o fracasso da nova gestão da empresa ficou inteiramente comprovado e que manchou indelevelmente a imagem não apenas da empresa então recém-privatizada, como do próprio novo modelo do setor (cf. § 3.2), a ponto de causar uma pesada multa da Anatel à empresa.

No segundo caso, o empregado demitido era representante dos trabalhadores na Telos, a fundação de seguridade privada. Para tentar entender as causas do prejuízo existente, solicitou alguns contratos não liberados; não os tendo obtido, entrou com ação judicial junto ao Ministério Público, fato que foi denunciado à direção da empresa e teve como conseqüência sua demissão, ainda que disfarçada como mera dispensa de serviços. Neste caso, não cabe ação judicial pela reintegração do funcionário, pois seu cargo na Telos não lhe dava estabilidade no emprego, como o de um dirigente sindical o faria. Os depoimentos enumeraram ainda vários outros trabalhadores conhecidos por sua atuação política ou sindical que foram aposentados, ou que pediram demissão após a privatização, reduzindo bastante o nível de mobilização interna.

Hoje só possuem estabilidade na Embratel, em todo o Brasil, 24 trabalhadores e dirigentes sindicais (no período anterior à privatização, este número era da ordem de 100). Em unidades como Amazonas, Minas Gerais e Rio de Janeiro, a empresa demitiu dirigentes antes do término do período de estabilidade, contrariando a legislação.

Houve denúncia de que a Embratel vem manipulando as eleições (e, conseqüentemente, as atividades) da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Segundo nos informou um dos participantes da Oficina,

"A empresa prorrogou o mandato, pois a Cipa estava se tornando uma alternativa legítima dos trabalhadores contra as demissões, devido à estabilidade de que gozam seus componentes. Em dois casos específicos, de trabalhadores representativos que seriam demitidos, estes inscreveram-se na Cipa e a empresa, que já havia colocado o edital convocando eleições, o retirou".

Quanto à participação dos trabalhadores nos fóruns que discutem questões relacionadas a acidentes de trabalho e doenças profissionais, todos os depoimentos afirmaram que *"hoje a empresa faz o que quer"*, sem participação alguma dos próprios funcionários. Mais uma vez, o contraste com a situação anterior à venda da empresa é marcante.

As barreiras impostas pela empresa não detêm apenas os sindicalistas e "cipeiros", mas mesmo quem se tornou indesejável por fazer valer seu direito cidadão de acesso à Justiça. Houve testemunho de que a empresa - que, depois de numerosas demissões, tem se valido constantemente de serviços terceirizados - tem vetado a contratação (para consultoria, assessoria, cursos de treinamento etc.) de ex-empregados que possuam processos contra ela na Justiça do Trabalho. Barreiras que, neste caso, se mostram menos eficientes; segundo depoimento,

"nesses casos sempre arruma-se um jeitinho; existem testas de ferro, laranjas e cursos fora das dependências da empresa que permitem que o serviço seja prestado. Até porque todos sabem que são ótimos profissionais".

Deve-se salientar a contradição flagrante entre esta postura da empresa no campo das relações sindicais e a imagem de "empresa cidadã" que ela tem buscado formar, apoiando atividades culturais e iniciativas de interesse público, como o recadastramento dos contribuintes isentos da Receita Federal. Esta é a estratégia de comunicação social da empresa para superar dificuldades espontâneas, no espaço público, com sua desnacionalização, com suas tarifas mais elevadas do que na época estatal e mesmo com falhas técnicas antes desconhecidas e agora sujeitas a penalizações públicas (como no caso, acima relatado, da mudança de código das operadoras).

Em prol da valorização da marca Embratel, a empresa tem arcado com patrocínios financeiros a empreendimentos artísticos (teatro e exposições de artes plásticas), em parte recuperados através de benefícios fiscais. Entre as peças que recebem apoio, estão aquelas nas quais está envolvida a atriz que protagoniza sua publicidade, unindo-se assim as duas pernas de sua estratégia de comunicação social, o mecenato e a propaganda. Também aqui houve uma mudança de estratégia, pois antes da privatização a prioridade da comunicação social da empresa era um programa de desenvolvimento técnico e científico junto a universidades públicas e privadas (além do apoio às exposições, que já existia).

Em suma, após a privatização, a empresa passou a adotar uma clara estratégia de gerar e gerir:

- *por um lado, um espaço interno que ela quer livre de qualquer atividade sindical e, conseqüentemente, à mercê de sua própria comunicação interna com os funcionários;*
- *por outro, no espaço público, uma comunicação social que ela quer caracterizada pela imagem de "empresa cidadã" e não pelas relações sindicais.*

Portanto, a estratégia da Embratel privatizada envolve não apenas um mero cerceamento à filiação ou militância sindical; trata-se de uma indiscutível tentativa de neutralização da própria existência de sindicalismo no interior de seus muros, nos moldes de uma atitude gerencial bastante comum nos EUA, mas que não corresponde aos hábitos da empresa antes da privatização. De fato, já na Oficina Sindical, um sindicalista comentou que "hoje a empresa é muito mais autoritária que durante o regime militar, e olhe que naqueles tempos ela era considerada área de segurança nacional..." aparente contradição que um depoimento posterior pode ajudar a decifrar: "a ditadura precisava da legitimação do Sindicato, da AEBT; a MCI não precisa de nada. Ela é dona. Nós vendemos e ela comprou."

4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 98, de 1949, Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, foi ratificada pelo Brasil em 1952, protege a atividade sindical de discriminação em relação ao emprego e promove a negociação coletiva voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

Quando da negociação para a celebração do Acordo Coletivo, a Embratel continua negociando com os representantes da Fittel e do Sinttel. O caráter da negociação tem sido estritamente formal. No último acordo coletivo, para fechar o acordo, acredita-se que ela tenha estimulado seus gerentes a participar das assembleias, o que não era muito comum. Em depoimento, foi registrado que "os 'gravatinhas' antigamente só apareciam em assembleia quando o acordo se arrastava e não fechava. No último acordo parece que houve ordem unida, desceu todo mundo."

Até a última negociação, a empresa manteve o hábito de manter o corpo de empregados informado via Comunicação Interna (CI) e seu andamento constou da Intranet.

No entanto, salvo aquilo que se refere estritamente ao Acordo Coletivo, percebe-se que as entidades representativas dos trabalhadores perderam espaço em outros momentos de negociação em matéria de emprego e desenvolvimento dos recursos humanos, como, por exemplo, discussões sobre requalificação do pessoal em função de novas tecnologias, participação nos lucros etc. A mudança é drástica: não há nem mesmo acesso à direção da empresa.

A empresa deseja que a representação não se dê através do sindicato, mas de forma individual. As pesquisas de opinião se multiplicaram dentro da empresa, mas nem sempre são divulgadas.

Nas decisões acerca da Participação nos Lucros e Resultados, a empresa tem atuado por meio de "medidas provisórias", segundo a expressão utilizada por um dos presentes à oficina: decide, monta uma comissão, chama a Fittel e o Sinttel e comunica ao corpo de empregados. Praticamente não há negociação.

Serão comparadas abaixo as principais mudanças nos Contratos Coletivos de Trabalho (CCT), dos anos de 1996 a 1999. Procurar-se-á cotejar a situação antes e depois da privatização. No CCT relativo a 1998, assinado antes mesmo da aquisição pela americana MCI (ocorrido em 29/07/98), a Embratel não mais aparece como Sociedade de Economia Mista vinculada ao Minicom; visto que foi negociado em um momento em que a empresa já estava sendo preparada para a privatização (cf. §3.2) e que permaneceu válido até 30/11/99 (logo, mais de um ano após a venda), ele será tomado, em princípio, como referência para nossa análise²².

Em relação à remuneração

- O CCT referente ao ano de 1996, em sua primeira cláusula, já excluía os recém-admitidos de vários benefícios. Concede 20% de reajuste salarial, composto da seguinte forma: 13,26% relativos à Medida Provisória de 24/11/1995; 2,5% relativos ao ajuste da Escala Nacional de Salários (ajustamento ao mercado) e 3,37% relativos à melhoria operacional. Também é extinto em 1997 o Adiantamento Salarial e o Vale Refeição correspondentes ao período de férias. Há uma remuneração compensatória equivalente a 60% do Salário-base, acrescida de uma parcela fixa de R\$ 250,00. A remuneração referente à Insalubridade é mantida, mas é feita a ressalva que sujeita a laudos periciais periódicos.
- O CCT do ano de 1998, em sua Cláusula 3^a, incorpora o anuênio ao Salário-base e determina que este não mais será praticado para todos os empregados. Em substituição ao Salário-férias, pago integralmente em anos anteriores, o CCT do ano de 1998 estabelece que o mesmo será equivalente a 33% do Salário-base, mais o Prêmio Incentivo. Em sua Cláusula 4^a, estabelece Indenização Compensatória por perda de benefícios e reajustes de taxas, ficando daí para a frente a vigorar os limites legais. Para os empregados contratados até 1996, a Indenização é de 105% do Salário-base; para os contratados após 1996, o valor é referenciado em 92% do Salário-base. As principais perdas de benefícios dos trabalhadores da Embratel foram relativas ao Prêmio Incentivo, à Gratificação por Dirigir Veículos, à Assistência Pré-Escolar para empregados do sexo masculino (apenas aqueles que possuem custódia legal exclusiva dos filhos poderão gozar do benefício). Também constam reajustes para a remuneração das Horas-extras, Adicional Noturno e de Sobreaviso. Até 1996, pagava-se 60% a mais da remuneração legal ou repouso (em dobro) pelo valor da Hora-extra ou Sobreaviso e de Adicional Noturno (das 22hs00 às 6hs00) de 30%; a partir desse CCT, todos esses valores foram substituídos pelo mínimo legal. Há um ajuste médio em relação à Assistência Médica.

²²No momento de nossa pesquisa, o CCT referente ao ano 2000 ainda não estava disponível para consulta no Sinttel/RJ, devido a uma formalidade burocrática em sua assinatura.

Em relação a vantagens e benefícios

- Até o CCT relativo ao ano de 1996, havia cláusula que referendava a Promoção por Mérito e Tempo de Serviço. No CCT relativo ao ano de 1997 vigora um percentual Adicional por Tempo de Serviço: a cada 60 meses, 5% de acréscimo no Salário-base, alcançando o limite máximo de 35%.
- No CCT relativo ao ano de 1998, essas cláusulas são excluídas. Quanto ao Adiantamento do 13º salário, passa a haver variação do mês de pagamento do benefício. O Auxílio-Alimentação no CCT de 1997 e 1998 passa a não ser mais corrigido; a argumentação utilizada nas negociações foi o controle inflacionário alcançado pelo Plano Real. Também o Auxílio-Creche aparece sem correção em relação aos anos anteriores e passa a ser concedido a empregadas só com guarda exclusiva (a idade limitada é de 6 meses a 7 anos de idade). A participação do empregado até 6 meses é de 0%, depois passa a ser de 10%. Igualmente a Assistência a Filhos Excepcionais passa a não sofrer reajuste. Não mais aparece cláusula de Promoção.

Quanto às condições de trabalho

- Até o CCT de 1998, a Introdução de Novas Tecnologias traz como contrapartida a requalificação e a realocação dos empregados dos postos de trabalho extintos.
- A partir do CCT relativo a 1999, a Embratel mantém esta Cláusula, mas acrescenta o adendo "sempre que possível". Também nesse CCT de 1999, a pausa de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho (para telefonistas etc.) passa a depender de laudo técnico nos postos de trabalho. A empresa se reserva o direito de instituir, segundo critério seu, a Compensação da jornada de trabalho, a partir de 1999. Em 1998 é estabelecida a Jornada de 36 horas para operadores de Centro de Informações e Serviços, futuro *call center*.

No que se refere às relações sindicais

- CCT de 1998 limita a concessão de licenças remuneradas em quatro diretores. A liberação do representante (parágrafo 3º) fica sujeita ao Sistema de Horário Flexível (SHF) e restrita a um dia por mês, ou três dias se for em outra região. A Cláusula 34º, sobre proporcionalidade sindical, desaparece no CCT de 1999 (proporcionalidade de 450/1, com mínimo de um e máximo de 12). A utilização do quadro de avisos é permitida desde que haja prévia análise de seu conteúdo por parte da empresa. Quanto ao Direito de Recurso, a Embratel se reserva o direito de não seguir as recomendações contidas no relatório. O acesso do Sinttel às dependências da empresa obedecerá regulamentação nas normas da empresa sobre circulação interna. Atualmente, qualquer visitante só entra nas dependências das empresa acompanhado de empregado, que deve responsabilizar-se pelo visitante e seus atos. Quanto ao acesso às informações, a Embratel se reserva não divulgar o que for considerado sigiloso ou estratégico.

Em suma, em todos os tópicos, a evolução indica uma clara perda dos trabalhadores, após a privatização. Apesar da manutenção do que é formal nas negociações dos Acordos Coletivos, pode-se dizer que, ano a ano, o resultado das negociações vem sendo cada vez mais desfavorável a uma das partes, o que indica uma deterioração das condições de negociação.

Eis por que, na pesquisa AEBT/Coppe-UFRJ, os trabalhadores consideraram prioritários, no futuro, os seguintes aspectos de seu emprego, que não julgam ter sido bem contemplados pela empresa nas últimas negociações:

1. em primeiro lugar, a preocupação com a ameaça ao emprego, como conseqüência da privatização, sendo apontadas como causa uma política de redução e enxugamento, a terceirização e redução de custos/aumento do lucro;
2. a questão salarial;
3. reconhecimento e a valorização do trabalho;
4. formação profissional complementar do tipo especialização, MBA e pós-graduação, além do aperfeiçoamento em idiomas.

No que se refere ao primeiro aspecto, é importante salientar que, de fato, a seguida perda de direitos dos trabalhadores se apóia claramente no elevado nível de demissões na empresa. O efetivo da Embratel caiu, entre 1990 e 1992, de 11.595 para 11.049. Nos anos seguintes, a efetivação de um expressivo contingente de contratados, determinou novo crescimento do quadro, que atingiu um total de 12.082, em 1993, e de 12.113, em 1994. Ao ser transferida ao capital privado, em 29 de julho de 1998, a empresa contava com um efetivo de 8.727 empregados e, no final deste mesmo ano, com 8.220. Em 2000, o efetivo da empresa já atingia 7.864 empregados. Na tabela abaixo, são fornecidos também os números referentes a duas subsidiárias criadas após a privatização: *Star One* (divisão de satélites) e Brasil Center (o *call center* da empresa).

QUADRO 9 - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DA EMBRATEL E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS

ANO	EMBRATEL	STAR ONE	BRASIL CENTER
1990	11.595	-	-
1992	11.049	-	-
1993	12.082	-	-
1994	12.113	-	-
1998	8.220	-	-
1999	8.033	87	2.124
2000	7.684	107	4.209

Fonte: Sinttel

No quadro abaixo, reproduzimos unicamente os dados referentes às homologações feitas junto ao sindicato, entre julho de 1998 e junho de 2000, envolvendo a Embratel e duas outras empresas do setor de telecomunicações; estima-se que os números de demissões sejam muito maiores.

QUADRO 10 - NÚMERO DE HOMOLOGAÇÕES CONTRATUAIS - SINTTEL/RJ PERÍODO

Ano	Mês	Telemar	Telefónica	Embratel
98	Julho	180	-	0
98	Agosto	38	-	20
98	Setembro	66	-	15
98	Outubro	97	-	30
98	Nov/Dez - PIRC	3.046	-	805
99	Janeiro	30	-	8
99	Fevereiro	35	-	26
99	Março	53	-	7
99	Abril	45	-	38
99	Maio	46	-	12
99	Junho	50	-	14
99	Julho	80	-	13
99	Agosto	70	-	128
99	Setembro	132	-	40
99	Outubro	205	-	20
99	Novembro	65	-	18
99	Dezembro	115	-	22
00	Janeiro	140	4	60
00	Fevereiro	88	9	130
00	Março	103	7	62
00	Abril	167	2	22
00	Maio	170	34	16
00	Junho	172	56	19
	TOTAL	5.189	112	1.701

Fonte: Sinttel

Os números acima nos permitem concluir que, em 1999, pelo menos 4,3% do efetivo da Embratel se afastou da empresa; em 2000, um índice praticamente igual (4,0%) já havia sido atingido nos primeiros seis meses!

Também merece destaque o quarto aspecto mencionado pelos empregados da Embratel. Não há na empresa uma cooperação em matéria de desenvolvimento de recursos humanos, como sugerido na "Declaração Tripartite" (cf. mais abaixo, § 7.2). Ressaltamos que, ao ser privatizada e passar ao controle da MCI *Communications Corporation*, a Embratel já vinha se preparando para imprimir políticas concorrenciais nos serviços que prestava. No processo de qualificação de pessoal, principalmente gerencial, cursos voltados para a área de mercado e do tipo MBA ganhavam prioridade nos programas de treinamento. Deixava-se de lado uma cultura empresarial, construída durante décadas, comprometida com objetivos estratégicos do país, e assimilava-se uma nova cultura técnica voltada para o mercado.

4.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Duas convenções da OIT tratam da igualdade e não-discriminação no trabalho: a Convenção no 100, sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção no 111, sobre a Discriminação (emprego e profissão), de 1958.

A Convenção no 100 dispõe sobre a "igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor", determinando que os países-membros promovam ou garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade.

A Convenção no 111 define a discriminação em relação ao emprego e trabalho como sendo "*toda a distinção, exclusão ou preferência fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*".

Foram colhidos depoimentos com trabalhadoras da Embratel sobre quatro indicadores relacionados com a questão de gênero na empresa. A escolha se baseou na pauta sindical apresentada pela Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora/CUT, em 1997, com o objetivo de subsidiar as negociações coletivas, bem como as reivindicações realizadas pelas mulheres dentro do mundo do trabalho. Os temas foram:

- Garantias aos direitos reprodutivos.
- Creche, direitos das crianças, segurança no trabalho.
- Saúde da mulher no local de trabalho.
- Garantia de igualdade de acesso das mulheres a emprego, a cargos, à igualdade salarial e à capacitação profissional.

Os resultados a seguir são relativos a trabalhadoras efetivas da Embratel; mais adiante, será apresentada a situação das contratadas.

4.3.1 GARANTIAS AOS DIREITOS REPRODUTIVOS

Os depoimentos mostraram que, quanto à garantia ao direito reprodutivo, a empresa não exerce pressão sobre o controle da fertilidade. O emprego não é ameaçado durante a gestação, pós-parto e puerpério, havendo ainda flexibilidade para a trabalhadora que estiver amamentando. A trabalhadora pode realizar o acompanhamento pré-natal sem maiores problemas em relação ao horário de trabalho e tem facilidade para mudar de setor de trabalho ou função, quando estes apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde da mãe ou do feto. Fica a critério das chefias imediatas a liberação para acompanhamento de filhos menores a consultas médicas, que,

segundo os relatos, são flexíveis. Ressalvamos, contudo, que o aumento da pressão da empresa privatizada sobre os trabalhadores, muito mencionada pelas entrevistadas, pode levar, no futuro, a uma mudança de comportamento da empresa relativo a esse tema.

4.3.2 CRECHE, DIREITOS DA CRIANÇAS, SEGURANÇA NO TRABALHO

A empresa oferece reembolso de pagamento de creche para filhos de trabalhadoras ou trabalhadores (estes com filhos que estejam sob sua guarda exclusiva). Porém, a Embratel congelou o valor do reembolso de pagamento de creche, conforme os últimos acordos coletivos (cf. § 4.3). Mas, ainda assim, as trabalhadoras avaliaram como positivo este auxílio, quando comparado com os benefícios oferecidos por outras empresas. A empresa oferece auxílio para filhas(os) deficientes, também congelado em seu valor, mas avaliado como positivo pelas trabalhadoras.

As trabalhadoras avaliaram como adequadas as condições de trabalho de uma maneira geral. Houve ressalvas quanto ao novo *lay-out* utilizado nos locais de trabalho. São salas que possuem módulos padronizados, com divisórias baixas acarretando falta de privacidade, estresse e ruído ambiente elevado.

“(...) Eu acho esse lay-out horrível. Na verdade, o objetivo único é diminuir o espaço útil que você ocupa, né? Cada vez menos o empregado ocupa menos para sair mais barato. Sempre é esse o foco, ainda mais a gente agora que está na condição de privatizados. O acionista quer diminuir as despesas operacionais. Pode-se colocar uma série de outras coisas como integração das pessoas, só que eu não acredito nisso. Eu acho que você mata a privacidade. Hoje eu falo mais baixo. Talvez a única coisa que seja interessante, se é que é interessante, mas se isso foi causado por você se restringir, se reprimir, aí não vale tanto. Então hoje eu acho assim: eu não consigo mais falar tudo que eu penso. Comecei a tomar muito cuidado e isso é muito esquisito. Tem um lado bom que é você ficar mais precavido. Mas será que é assim que se tem de viver?”

Houve queixas ainda sobre equipamentos obsoletos em operação e mobiliário não adequado ergonomicamente. As trabalhadoras possuem banheiro exclusivo feminino, em condições de higiene adequadas, mesmo em locais de operação mais remotos. As entrevistadas desconheciam a existência de uma política da empresa sobre assédio sexual. Houve o relato de um caso que a trabalhadora denunciou o chefe e este foi transferido de setor. Mas, na avaliação de uma ex-diretora sindical, há um silêncio por parte das mulheres em relação a essa questão por receio das consequências de uma denúncia de assédio.

4.3.3 SAÚDE DA MULHER NO LOCAL DE TRABALHO

A Embratel promove exames de saúde periódicos, não obrigatórios. Há ainda campanhas de promoção da saúde, inclusive da mulher. Entretanto, a Cipa, que, segundo relatos, desenvolvia importante trabalho na área de saúde antes da privatização, foi esvaziada pelos atuais acionistas, inclusive com intervenção no processo eleitoral (cf. § 4.1). De uma maneira geral, as entrevistadas avaliaram a atuação da empresa como muito positiva na área de saúde, ressalvando o clima competitivo e de tensão imposto pela empresa através da cobrança de resultados, que vem acarretando problemas de saúde mental nos empregados. A Embratel tentou amenizar esta situação com a instalação de uma academia de ginástica em suas dependências, mas o trabalhador não contabiliza como hora trabalhada o tempo que lá despense.

4.3.4 GARANTIA DE IGUALDADE DE ACESSO DAS MULHERES

A Embratel, sendo uma empresa de atuação em um dos ramos de engenharia mais tradicionais, que é o de telecomunicações, sempre teve uma maioria de homens em seus quadros. Isto permeia até hoje as relações interpessoais, influenciando os mecanismos de avaliação, acesso à capacitação e critérios de ascensão funcional.

O processo de admissão é permeado de subjetividade de modo desfavorável às mulheres, segundo as entrevistadas. No relato de uma entrevistada temos:

“ (...) Acho que a mulher nunca é avaliada igual a um homem. Eu estou há 26 anos, já fui chefe de seção, de divisão e suplantei um dos tabus: mulher, técnica (eu não era engenheira; fiz só três anos de engenharia e tive que parar por causa dos filhos) ser chefe de seção e depois de divisão. Isso aí foi uma coisa assim forte. Em termos de admissão, não sei, mas eu acho que há uma tendência de se achar que habitat natural é dos homens, né? Mas você observa por outro lado a mulher quando ela chega tem que provar, é diferente. O homem não: “ah! deve ser ótimo”. A mulher tem que provar. Dá mais trabalho sempre. (...) Mas na hora da admissão, é lógico que isso não é uma coisa explícita, se houver é algo de dentro de quem analisa.”

Entretanto, há uma percepção de que o número de mulheres na Embratel vem aumentando em todas as áreas, mais acentuadamente nas áreas de Marketing e Comercial. Na verdade, essas duas áreas tiveram um crescimento após a privatização da empresa e, por uma característica do mercado de trabalho, são funções ocupadas por mulheres, tratando-se de postos de trabalho com baixa remuneração e com carga horária de seis horas diárias. Na opinião de uma das entrevistadas,

“ (...) Não sei se a marca da privatização é que trouxe isso. Na minha opinião isso é uma conquista, que poderia ter sido cortada pelos novos acionistas ou não. Não foi. Mas isso é um processo evolutivo natural que vem acontecendo em todo mundo. (...) são uma série de fatores que contribuem e que atribuir somente à privatização é simplório.”

As promoções, que de maneira geral, na Embratel, sempre foram alvo de críticas pelos critérios variáveis aplicados, também estão influenciadas pela subjetividade na avaliação das trabalhadoras, o que pode acarretar distorções salariais em relação a um homem que executa o mesmo trabalho. Segundo uma trabalhadora:

“ (...) Tudo que fiz nessa empresa, primeiro eu tive que provar. Quando vejo outros colegas que conseguiram tudo mais fácil.”

Outra trabalhadora relata:

“ (...) A mulher, para entrar na área técnica, tem que ter muito saco, muita coragem, ter peito, porque senão você desiste. Além de ganhar bem menos que todo mundo, você tem uma sobrecarga de trabalho enorme para testar até a sua capacidade. Além de ser extremamente cobrada, você nunca atinge Você pode atingir, vamos dizer, se a meta da empresa é atingir 100% e você atingiu 120%, você é avaliada como regular. Então você não consegue entender nesse metier o que é excepcionalidade. Entendeu? Você é mulher... Agora pro homem não tem esse problema não.”

Em relação à participação em trabalhos especializados, as respostas foram sempre no sentido de que as mulheres têm que provar sua capacidade o tempo todo, num esforço contínuo de convencimento dos colegas.

O mesmo acontece em relação a ter as mesmas oportunidades de chegar a postos de direção que um homem. Ao responder a essa questão, uma das entrevistadas deu o seguinte depoimento:

“ (...) Não (não tem as mesmas oportunidades). Dá um trabalho do cacete provar que você pode gerenciar tão bem quanto eles. É sempre um trabalho árduo. O Brasil é um país de preconceitos sutis.”

Atualmente, há mulheres ocupando alguns cargos de direção e de gerência importantes, como, por exemplo, a vice-presidência de Relações com o Mercado, a vice-presidência de Planejamento Estratégico, a diretoria de Novos Negócios e a gerência de Desenvolvimento.

A Embratel tem uma política irregular de qualificação de seus empregados. Ainda assim, o acesso a cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação ministrados pela empresa está relacionado à importância da função exercida. Por se tratar de uma empresa de alta tecnologia, em princípio, quanto maior o nível hierárquico e relevância da função, tanto maior será a prioridade de capacitação do trabalhador(a).

Há seis anos existiu comissão para tratar da questão de gênero, que foi inviabilizada pelo representante da empresa. Atualmente, não existe comissão paritária (empregador/sindicato) para garantir o encaminhamento das questões de gênero, ainda mais na conjuntura atual, em que a representação dos trabalhadores vem enfrentando um endurecimento da Embratel nas negociações, bem como sérias restrições de acesso às dependências da empresa e de circulação de informações entre os trabalhadores. As entrevistadas encaram as dificuldades enfrentadas em relação à questão de gênero como um problema de menor monta na atual conjuntura de demissões e trabalho sobre pressão em que se encontram os trabalhadores da Embratel.

A situação das mulheres contratadas é bem mais difícil. Com a prática da terceirização pelas empresas, é rotineiro encontrar tratamentos diferenciados entre trabalhadores efetivos e terceirizados. Durante a pesquisa, constatamos a disparidade de tratamento entre as trabalhadoras efetivas da Embratel e aquelas terceirizadas, principalmente as que exercem funções de apoio (telefonistas, serventes, assistentes administrativos etc.).

Podemos sintetizar afirmando que há problemas em todos os itens abordados na pesquisa. Por exemplo, no direito à maternidade é obedecida a legislação mínima existente. Houve relato de demissão imediata pós-parto de ascensorista contratada. As condições de trabalho são mais precárias quando há concentração de contratadas. Um caso marcante era o das telefonistas de Embratel, todas não efetivas, quando era estatal. Tanto o mobiliário, a sala onde trabalhavam e o banheiro eram de padrões muito inferiores aos oferecidos aos trabalhadores efetivos da empresa. Não existia promoções e eram transferidas de tempos em tempos para empresas diferentes. Também não eram oferecidos cursos de capacitação profissional. Quando houve a privatização, foi realizada uma demissão em massa e foram contratadas novas mulheres com salários mais baixos e lotadas na BrasilCenter, empresa separada da Embratel.

De uma maneira geral, as contratadas não são alvo de campanhas de saúde internas e nem realizam exames de saúde periódicos. Os benefícios como creche e auxílio a filhos deficientes também não são oferecidos, havendo ainda grande dificuldade para realizar acompanhamento médico de filhos menores ou mesmo pré-natal. As promoções não existem e algum ganho salarial fica por conta dos dissídios coletivos baseados no reajuste do salário mínimo.

4.4 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

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

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

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

A Convenção 155 da OIT pretende garantir a segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores e um ambiente de trabalho sem riscos de acidentes e de danos à saúde. O Brasil ratificou a Convenção 155 em abril de 1992. Um aspecto importante desta convenção é a preocupação com a melhoria do nível e da qualidade da informação sobre saúde e segurança ocupacional e o ambiente de trabalho. O artigo 20 da convenção, detalhada na R. 164, diz respeito à necessidade de se adotar medidas de cooperação entre a administração e os trabalhadores e seus representantes, o que contribui para reforçar as convenções da OIT sobre as formas de organização no local de trabalho.

Na Oficina, foi relatado que a Embratel não sofre grandes problemas com a questão ambiental externa. Na percepção dos participantes, a empresa tem cumprido as formalidades e exigências legais, por exemplo, fazendo estudos de Rima, quando da implantação de grandes projetos de rede. Entrevistas posteriores, por telefone, com alguns empregados das áreas de engenharia e implantação de redes, confirmaram esta percepção.

Na Feema, órgão estadual encarregado do controle ambiental, não consta nenhum processo contra a empresa. Consultamos também um especialista do setor no Banco Mundial, que não tinha notícia de fatos negativos acerca da Embratel.

Assinale-se ainda que, como mencionado no § 3.3, a Embratel se certificou pela norma ISO 14001, com a Fundação Vanzolini, pelos sistemas de proteção ambiental instalados na Estação Terrena de Fernando de Noronha.

A situação é outra, no que se refere à questão ambiental interna, onde a empresa possui alguns problemas. Devido à terceirização da manutenção de energia elétrica, vem aumentando a periculosidade para os trabalhadores que atuam em suas instalações. Grande parte daqueles que trabalhavam em manutenção, na condição de empregados da Embratel, foram demitidos e hoje prestam serviços como mão-de-obra terceirizada, isto é, com um poder de intervenção muito mais limitado. Assim, além da queda da qualidade, tem havido questões graves de segurança. Em depoimento colhido na Oficina,

"No prédio da Mackenzie, já assolado duas vezes por incêndio, houve queda de vidraças, ameaçando os transeuntes. No prédio da Presidente Vargas, também houve incêndio de proporções preocupantes".

Como assinalado anteriormente (§ 4.1), há testemunhos que a direção da Embratel manipulou o prazo de inscrição para representante na Cipa, para que empregados que ela não desejava não pudessem utilizar essa prerrogativa.

É verdade que o meio ambiente interno corresponde ao de uma empresa de grande porte, que procura dar conforto e possibilitar o acesso aos mais novos equipamentos aos seus empregados. As salas são grandes, arejadas, climatizadas, com iluminação condizente, com móveis novos e equipamentos que facilitam as tarefas nas *workstations* (estações computadorizadas de trabalho). Os empregados possuem computadores, telefones dotados de secretária eletrônica, acesso à Intranet, onde estão alocadas as impressoras etc. Contudo, esta mudança ergonômica do ambiente de trabalho também vem causando alguns problemas para os trabalhadores.

A empresa se considera pioneira por estar inaugurando uma academia de ginástica no seu prédio sede, seguindo os passos da *WorldCom*. Fez um grande "endomarketing" em que todos os empregados receberam um folder em formato de pilha. Isto faz parte de um programa visando à

melhoria da qualidade de vida de seus empregados, combatendo o sedentarismo e tentando diminuir o estresse causado pelo trabalho. No entanto, para entrar na academia, "o empregado passa por uma roleta vinculada ao Sistema de Horário Flexível (SHF), que computará as horas não trabalhadas", segundo nos informou um dos entrevistados.

Uma das principais reclamações de todos os empregados entrevistados foi o excesso de carga horária de trabalho, devido ao fato de o sistema interno de registro de horas trabalhadas só funcionar até às 19 horas. Em depoimento colhido na Oficina, "o 'Sistema de Horário Flexível' é desligado às 19 horas e acabou a compensação via banco de horas. Antes, o empregado tirava em dias livres o excesso de horas trabalhadas; agora o sistema nada registra a partir das 19 horas".

Segundo outro depoimento,

"a gente brinca com isso, mas é sério. Em nome da competição, do sucesso da empresa, da manutenção do emprego, todos trabalhamos exaustivamente. Parece que em todas as empresas do setor isso é normal. Noutro dia um cara da Intelig brincou e disse que de lá ninguém sai antes das 21 horas. Achei que ele estava no lucro".

Segundo dirigentes do Sinttel, o excesso de horas trabalhadas não tem dado origem à remuneração correspondente. A empresa trabalha com centros de custos por unidades e quando termina o mês, o empregado é obrigado a assinar os registros em concordância. Se o gerente autorizar horas extras, acaba por ofender o seu centro de custos.

Quando solicitados a explicar como a empresa vem procedendo quanto ao registro de acidentes do trabalho no retorno para a casa, os entrevistados afirmam que a empresa reconhece o acidente, mas o trabalhador fica sem autonomia para procurar diretamente o Sinttel, caso discorde da decisão gerencial tomada.

Todo este aumento da jornada de trabalho tem causado estresse e afetado a saúde dos empregados. Os entrevistados e os participantes da oficina julgam que os gerentes também se encontram sobrecarregados de trabalho, pouco podendo fazer diante da situação de estresse apresentada pelos empregados; maior ou menor compreensão fica por conta das características pessoais de cada um. De qualquer forma, na oficina houve unanimidade quanto ao fato de os gerentes serem obrigados a exigir trabalho e da Embratel não ter programas específicos para atender ao empregado. Novamente foi citada a academia de ginástica. Ressaltou-se também que, vez ou outra, a empresa distribui folhetos explicativos sobre como evitar o estresse.

A Embratel mantém um ambulatório apenas para atendimento a emergências. Não há mais médicos de plantão atendendo os empregados que recorriam ao ambulatório para pequenos mal-estares ou doenças simples. Segundo depoimento,

"a ambulância está lá para atender casos de emergência, mas se o camarada estiver só se sentindo mal, fica por lá um tempo e depois, quando melhorar, é mandado de volta para o posto de trabalho. Não tem mais aquele monte de médicos, que você quase se consultava."

Foi também denunciado que a empresa mantém um perito do INSS, em seu ambulatório, para autorizar licenças médicas. Segundo denúncia, colhida na Oficina, "houve caso de empregado que, já licenciado pelo INSS, teve que fazer nova perícia na empresa".

A empresa tem respeitado o direito do trabalhador em relação à legislação básica. Mantém o Plano de Assistência Médica Odontológica que existia antes de sua aquisição pela MCI *WorldCom*, oferecendo as modalidades de escolha dirigida e livre escolha, com reembolso. Houve algum reajuste com diminuição de benefícios e com aumento do percentual de participação do empregado, no entanto, estas questões não apareceram com relevância na pesquisa.

As mudanças ocorridas na Telos, fundação de seguridade social da Embratel, foram consideradas negativas e prejudiciais para 76% dos que responderam à pesquisa AEBT/Coppe-UFRJ. Nesse tema, as principais reivindicações dos empregados dizem respeito à ajuda médica para aposentados e à retirada total da contribuição feita ao longo do tempo pelo empregado e pela empresa, em caso de desligamento²³.

Sobre as condições de trabalho, as mudanças decorrentes da privatização têm elevado a carga horária e a intensidade do mesmo. Quando perguntados sobre se houve mudanças no trabalho nos últimos tempos, cerca de 53,5% dos que responderam positivamente apontaram o item "mais horas trabalhadas". Quando era indagado se, nos últimos meses, o volume de trabalho realizado havia crescido, 85,9% respondeu sim, 73,4% respondeu que havia aumentado o número de horas trabalhadas e 72% apontou maior intensidade no trabalho realizado. Dentre os efeitos negativos, o estresse (52%), a angústia e o mal estar foram apontados como os principais sintomas de deterioração da saúde do trabalhador da Embratel. Cerca de 49% disseram-se desmotivados para o trabalho.

²³ A mudança de Plano foi concluída em dezembro de 1998 e os empregados foram induzidos a aderir. Em meados de janeiro de 1999, foram informados que em caso de desligamento não mais poderia ser retirada a parcela correspondente do fundo que havia sido depositada pela empresa, segundo resolução tomada em 31/12/98. Apenas poderia ser retirada a parcela correspondente aos depósitos feitos pela contribuição do empregado. Existem inúmeras ações em juízo e a Embratel tem agido com bastante rigor, recorrendo de todas as causas ganhas por empregados no TRT.

5. AVALIAÇÃO DA EMPRESA

5.1 LIBERDADE SINDICAL

O objetivo da investigação foi verificar se há na Embratel liberdade de organização dos trabalhadores sem interferência dos empregadores.

Em todas as etapas da investigação, verificamos existir constrangimento por parte da empresa no que diz respeito a esse indicador; portanto, ela claramente fere o direito de liberdade sindical.

Foi constatado que o desrespeito à liberdade sindical data do início da gestão da empresa pela MCI *WorldCom*.

De fato, a atividade das entidades representativas dos trabalhadores tem sido coibida nas dependências da empresa. No que diz respeito à circulação das informações, a empresa tem proibido a distribuição de jornais e informativos do Sinttel, da AEBT e da Fittel em suas dependências. Recentemente, foi recomendado que a Intranet só fosse utilizada para fins profissionais. Tanto no caso desta pesquisa, quanto naquela realizada pela AEBT, a empresa não colaborou, nem autorizou a aplicação das pesquisas em suas dependências.

Recentemente, lideranças expressivas foram demitidas devido à sua atividade sindical, apesar de a empresa utilizar-se de artifícios e sanções administrativas e alegar isenção.

Com o mesmo propósito, a Embratel tem restringido o número de representantes sindicais e não tem respeitado critérios de estabilidade. A Cipa tem sido manipulada para que trabalhadores não possam gozar da estabilidade a que têm direito por nela estarem alocados.

Essa prática coercitiva tem levado seus empregados a evitar demonstrações abertas de adesão ao sindicato ou à associação de empregados, para não ficarem mais vulneráveis ao processo de corte de pessoal; mesmo as atividades associativas mais simples (pagamento de mensalidade, distribuição de jornal etc.) precisam ser realizadas em espaço público, ou na sede das entidades representativas.

Além destas formas de cerceamento à filiação ou militância sindical, a Embratel demonstra ter adotado uma estratégia gerencial de neutralização do sindicalismo no interior de seus muros, numa atitude que certamente corresponde a orientações da matriz, mas que era desconhecida na empresa antes da privatização. Como para compensar, mas na verdade em contraste com isto, ela tenta passar publicamente uma imagem de "empresa cidadã".

5.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O objetivo da investigação desse indicador foi averiguar se o direito de todos os trabalhadores à negociação coletiva, bem como o de organizarem-se para isto, tem se realizado sem interferência da empresa.

Verificamos que o Sinttel e a Fittel têm estado presentes à mesa de negociações, tanto do acordo coletivo de trabalho quanto da participação dos lucros. Igualmente, a empresa tem informado seus empregados do andamento das negociações durante todo o processo. Para isso, a Embratel tem se valido de comunicações internas, como é sua tradição, e da Intranet.

No entanto, podemos afirmar que também aqui a empresa vem causando constrangimentos a seus trabalhadores, pois, a despeito da continuidade formal da negociação coletiva, seus resultados, cuja evolução vimos ser persistentemente favorável à empresa, demonstram uma acentuada deterioração dos termos de negociação. O próprio objeto das negociações tem sido restringido ao mínimo, aumentando o espaço para a decisão unilateral da empresa (por exemplo, em relação à participação nos lucros).

Além do efeito, sobre a capacidade de negociação, das práticas acima mencionadas no campo das relações sindicais, destacamos duas outras atitudes da empresa que atentam diretamente contra o direito à negociação coletiva:

- *induzir seus gerentes a participarem das assembléias, visando a apressar o fechamento das negociações;*
- *constranger os participantes da mesa de negociações, tentando obter voto em aberto, mais sujeito a represálias.*

Segundo o sindicato, as negociações têm sido difíceis e acontecido apenas nas questões formais. Com frequência, a Embratel tem imposto suas propostas e se mostrado pouco disposta a negociar.

5.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

O objetivo foi verificar a garantia aos direitos reprodutivos; a existência de creche, direitos das crianças, e segurança no trabalho; a saúde da mulher no local de trabalho; finalmente, a garantia de igualdade de acesso das mulheres a emprego, a cargos, à igualdade salarial e à capacitação profissional.

Os depoimentos mostraram que as trabalhadoras avaliam positivamente, em relação a outras empresas, a observação do direito reprodutivo, o reembolso de pagamento de creche (apesar do congelamento de seu valor) e o auxílio para filhas(os) deficientes (também congelado em seu valor); não há, contudo, certezas quanto à continuidade desta situação favorável, devido ao comportamento geral da empresa privatizada na área de relações de trabalho. Apesar de algumas ressalvas, também são tidas como adequadas as condições de trabalho e a questão da saúde da trabalhadora.

Houve o relato da transferência de um chefe, devido a acusações de assédio sexual, mas a empresa parece não possuir uma política sobre este problema.

Quanto à garantia de igualdade de acesso das mulheres a emprego, a cargos, à igualdade salarial e à capacitação profissional, a situação não é tão positiva. Há, é certo, um aumento do número de mulheres em todas as áreas, mas isto se explica mais pela situação do mercado de trabalho do que por uma opção da empresa. Seguindo a tendência histórica dos ramos de Engenharia, há uma predominância numérica de homens, que permeia até hoje as relações interpessoais e influencia os mecanismos de avaliação, acesso à capacitação e critérios de ascensão funcional, com "preconceitos sutis", como, por exemplo, a necessidade de provar a capacidade o tempo todo, num esforço contínuo de convencimento dos colegas. Esses preconceitos não têm sido suficientes para impedir que mulheres ocupem cargos de gerência importantes mas, numa empresa de alta tecnologia, as promoções estão muito associadas às possibilidades de treinamento que assumem, portanto, um papel de destaque no tratamento da questão de gênero.

Destaque-se, por fim, o retrocesso nas relações de trabalho representado pelo fim da comissão paritária (empregador/sindicato) para garantir o encaminhamento das questões de gênero.

No que se refere à situação das mulheres contratadas, no entanto, a situação é totalmente diferente e muito mais grave. Pode-se afirmar que há desrespeito em todos os indicadores pesquisados (condições de trabalho, exames de saúde, creche, auxílios, promoções, capacitação profissional, demissão em massa seguida de novas contratações com salários mais baixos etc.). Na melhor das hipóteses, há obediência à legislação mínima existente (direito à maternidade, por exemplo), mas algumas vezes, nem isto.

5.4 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

O objetivo foi verificar a adequação do meio ambiente à saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores e da vizinhança.

Em todas as etapas da investigação, verificamos que a empresa tem cumprido as formalidades e exigências legais quanto ao meio ambiente externo, mas apenas isto, sem nenhuma outra preocupação mais ampla com a educação ambiental ou com a própria preservação, como já é o caso de muitas outras empresas comparáveis a ela, que possuem ações afirmativas em relação ao meio ambiente.

Também no que se refere ao ambiente de trabalho, a empresa procura apenas seguir os limites da legislação e das condições de trabalho características das empresas de seu setor, sem buscar nenhum diferencial de superioridade. Contudo, no caso do ambiente interno, mesmo este objetivo de simples equiparação com os costumes e práticas similares não se realiza plenamente. Apesar do estatuto físico do ambiente de trabalho proporcionado pela Embratel a seus empregados ser positivo, fatores organizacionais trazem desconforto e constrangimento entre os empregados.

O excesso de trabalho tem tornado o ambiente tenso, o que tem sido agravado pelo clima de insegurança quanto à manutenção do emprego existente. O medo de demissões tem colaborado para que o ambiente interno se torne hostil ao trabalhador da Embratel. O clima de confiança entre companheiros de trabalho, preservado durante toda a existência da empresa, gerando forte espírito de corpo, parece ter se diluído com a nova forma de gestão que vem sendo implementada. A empresa tem respeitado o direito do trabalhador em relação à legislação básica sobre Saúde e Segurança Ocupacional. Mantém também o plano de assistência médica e odontológica que existia antes de sua aquisição pela MCI *WorldCom*.

Entretanto, ao se investigar os aspectos ergonômicos da empresa, verifica-se que o excesso de carga de trabalho e de horas trabalhadas, aliados ao aumento da intensidade do trabalho e do clima de competição e insegurança existente, provoca considerável estresse nos trabalhadores. Não é razoável aceitar que a mera inauguração de uma academia de ginástica, atividade na qual a MCI *WorldCom* considera-se pioneira e que visaria a combater o sedentarismo de seus trabalhadores, seja um método suficiente para combater o estresse provocado pelo próprio trabalho; a existência de políticas de RH específicas, que estas sim poderiam ter um efeito adequado, não foi mencionada nenhuma vez na pesquisa.

O cancelamento do registro automático de horas trabalhadas pelo SHF às 19 horas é extremamente lesivo ao trabalhador, não só no que diz respeito à remuneração a que teria direito, como também quanto ao controle de acidentes de trabalho e direitos decorrentes, como licença médica etc. Não parece haver programa específico de readaptação profissional. Nos contratos coletivos de trabalho, a cláusula específica de requalificação e readaptação funcional aparece acrescida da expressão "sempre que possível", mostrando o não comprometimento da Embratel com a questão.

A terceirização de atividades de manutenção, principalmente na área de energia, trouxe danos à segurança, inclusive com a ocorrência de incêndios. Além disto, os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços possuem maior exposição aos acidentes de trabalho e tiveram suas condições de trabalho precarizadas.

Finalmente, a própria necessidade que a empresa sentiu de intervir nas eleições para a Cipa leva à conclusão de que a questão da segurança pode estar sendo tratada sem a importância que merece.

6. RECOMENDAÇÕES

A seguir, são apresentadas recomendações visando à superação dos problemas encontrados na empresa, em termos dos direitos fundamentais do trabalho. As recomendações dirigem-se aos atores sociais para a situação estudada, especialmente à empresa e às entidades sindicais de trabalhadores, no sentido de que podem desenvolver ou incrementar ações direcionadas para a superação dos problemas identificados na pesquisa.

As mudanças decorrentes da transferência do controle e da gestão para o novo grupo controlador deveriam ser discutidas com as entidades sindicais, visando a minorar os impactos para os trabalhadores e para as comunidades.

6.1 LIBERDADE SINDICAL

A questão central da Convenção OIT 87 é a liberdade de organização dos trabalhadores. Para que ela seja efetivamente respeitada na Embratel, é preciso que sejam tomadas medidas para que as entidades representativas dos trabalhadores - Sinttel, Fittel e AEBT - possam ter livre acesso à empresa e possam investigar os principais pontos destacados neste relatório; após isto, impõe-se a abertura de negociações entre elas e a empresa, de modo a ser restaurada a liberdade sindical perdida com a privatização.

Entre os principais aspectos a serem restaurados, estão os seguintes: a empresa deve permitir aos dirigentes sindicais livre acesso a suas dependências; ela não deve coibir o exercício de suas atividades, permitindo que a distribuição de informativos e comunicações aos trabalhadores seja feita nas dependências da empresa, como outrora; a empresa não deve constranger o recolhimento de contribuições ao sindicato e à AEBT, permitindo que a mesma seja feita em folha de pagamento, como antes; é preciso ainda assegurar o acompanhamento, pelo Sinttel e pela AEBT, das atividades da Cipa, bem como dos processos eleitorais para a escolha dos representantes dos trabalhadores e dos regulamentos e prazos para inscrição.

6.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Por um lado, a Embratel deve manter a política, oriunda da fase estatal, de cumprir as convenções e acordos coletivos, procurando sempre a via da negociação para solução de conflitos de interesse.

Por outro, deve abandonar a política, iniciada após a privatização, de constranger os representantes do Sinttel e da Fittel na mesa de negociações, permitindo ainda que os comunicados dessas entidades sobre o processo de negociação sejam distribuídos nas dependências da empresa, como outrora.

A efetivação do direito à negociação coletiva deve incluir também questões relativas às condições de trabalho, como PLR, Planos de Saúde e Comissão de Conciliação Prévia.

6.3 TRABALHO FORÇADO

O sindicato deve negociar com a empresa o tratamento a ser dado às horas-extras.

6.4 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

A comissão paritária (empregador/sindicato) para encaminhamento das questões de gênero deve ser reorganizada, de forma a serem tratadas questões como a retomada dos valores do reembolso de pagamento de creche e do auxílio para filhas(os) deficientes; a definição de uma política quanto a assédio sexual; a eliminação de "preconceitos sutis" nos mecanismos de avaliação e nas possibilidades de treinamento.

Contudo, o problema mais urgente a ser abordado é a situação das mulheres contratadas, que merece intervenções urgentes tanto do sindicato quanto da empresa.

A empresa deve adotar esforços coordenados com as entidades sindicais e outras organizações que promovam a superação das desigualdades e impeçam a discriminação no trabalho, podendo incluir, como um primeiro passo neste sentido, a ampla divulgação dos princípios de conduta do grupo controlador para a comunidade local e para os empregados da Embratel.

Uma questão que merece ser avaliada em pormenor é a dos motivos para a situação salarial e ocupacional desfavorável das mulheres em relação aos homens. Outra área de estudo e negociação são as práticas e critérios de seleção, contratação, treinamento e promoção adotadas pela empresa.

6.5 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A Embratel deve, antes de mais nada, garantir a independência da Cipa, prevista na legislação.

Devem também ser criadas formas participativas para resolução dos problemas com o ambiente de trabalho - que tem causado desagrado a seus trabalhadores, principalmente no que diz respeito à falta de privacidade causada pelo ambiente voltado exclusivamente para os negócios - e, sobretudo, com o alto nível de estresse e o excesso de horas trabalhadas, que podem causar sérios danos à saúde do trabalhador.

Igualmente a empresa deveria ater-se às exigências para a contratação de firmas terceirizadas. A empresa tem porte para exigir que as empresas que para ela trabalham cumpram todas as exigências legais e que se vejam comprometidas a não precarizarem as relações de trabalho.

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

Este texto apresenta os indicadores de verificação dos direitos fundamentais no trabalho, do meio ambiente e da saúde e segurança no trabalho (das condições ambientais). O texto subdivide-se por temas abrangidos nas Convenções da OIT (Cláusula Social): liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação contra gênero e raça, meio ambiente, e saúde e segurança ocupacional. Para cada um destes temas, explicita-se a centralidade da norma internacional adotada por referência e os indicadores criados para a verificação de sua implementação pelas empresas. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - da qual o Brasil é signatário - adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (1998) como resposta aos desafios impostos pela globalização da economia, obriga a implementação de tais direitos pelos países-membros, mesmo que estes não tenham ratificado as convenções.

Os países que não as ratificaram, de acordo com a Declaração, têm o compromisso de respeitar "de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções". Para alcançar este objetivo, a OIT criou um mecanismo de controle que lhe permite solicitar a esses países a apresentação de relatórios sobre a evolução da aplicação dos princípios estabelecidos nas referidas convenções. As Convenções da OIT dirigem-se aos países, estipulando medidas gerais a serem implementadas pelos governos, nos âmbitos legislativo e político, com vistas ao pleno exercício dos direitos. Por isso, tais direitos tornam-se obrigações para as empresas somente ao serem incorporados às leis e normas dos países onde estão instaladas.

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

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

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

Nesta Conferência, dominaram os temas ambientais e da vida animal com ênfase no problema da degradação ambiental e na elaboração de mecanismos para lidar com o problema. A Conferência do

Rio enfatizou a questão do desenvolvimento, e os princípios da sua Declaração revelam a preocupação com problemas de implementação, de culpa e de responsabilidade pela degradação ambiental, de caráter predominantemente sócio-político.

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

LIBERDADE SINDICAL

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

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

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

A Convenção no 98, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, também protege a atividade sindical de discriminação em relação ao emprego. Ela estabelece que os empregos não devem ser vinculados ou condicionados à não filiação ou desfiliação a sindicato, e que não deve haver demissões ou outros prejuízos aos trabalhadores por exercerem atividades sindicais. Essa Convenção também protege contra ingerência nas atividades sindicais e estimula a negociação coletiva.

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

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

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

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

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

As mesmas preocupações são encontradas no documento SA 8000, quando trata especificamente da Liberdade de Associação. Propõe às empresas que facilitem a associação livre e independente dos trabalhadores, mesmo onde existam restrições legais a esse direito, não adotem práticas discriminatórias contra representantes sindicais e dêem acesso aos membros dos sindicatos nos locais de trabalho.

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

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

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O Modelo de Código de Conduta da CIOSL é bastante sintético a esse respeito, dizendo apenas que o direito dos trabalhadores de estabelecer negociações coletivas, como previsto na Convenção 98 da OIT, deve ser reconhecido, bem como o direito dos representantes dos trabalhadores de desenvolverem suas funções como preconizam a Convenção 135 e a Recomendação 143, ambas da

OIT. Além disso, as empresas devem adotar uma atitude positiva em relação às atividades sindicais e à sindicalização.

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

TRABALHO INFANTIL

A Convenção no 138, sobre a Idade Mínima para a Admissão de Emprego, estabelece que, ao ratificá-la, o país deve comprometer-se a:

"seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem".

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

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

A idade mínima para o emprego ou trabalho considerada prejudicial à saúde, a segurança e a moral do jovem foi fixada em 18 anos pela Convenção 138. Jovens de 16 anos podem trabalhar nesses tipos de trabalho, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral, bem como tenham instrução ou formação adequada.

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

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

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

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

A verificação do grau de cumprimento dos princípios da Convenção 138 dar-se-ia pelo seguintes quesitos:

- a existência de trabalhadores com idade inferior a 16 anos na empresa;
- a existência de jovens com menos de 18 anos executando funções penosas, insalubres, perigosas ou trabalhando à noite;
- a condição das pessoas com idade inferior a 18 anos trabalhando através de programas de trabalho educativo ou sob a forma de estágios.

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

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

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

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

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

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

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

A norma SA 8000 também inclui requisitos de responsabilidade social referentes ao trabalho infantil. Pelos critérios dessa norma, as empresas não apenas deveriam se eximir de utilizar o trabalho infantil como não apoiar tal prática. A empresa deveria ter "políticas e procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando", bem como apoiar a frequência e permanência dessas crianças na escola. A norma recomenda que as empresas não exponham trabalhadores jovens a situações que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

É importante ressaltar que a SA 8000 recomenda às empresas que avaliem e selecionem os fornecedores de acordo com os critérios da norma, procurando manter evidência razoável de que

tais critérios sejam atendidos por fornecedores e sub-fornecedores. Ou seja, a norma já entende os compromissos de responsabilidade social de forma ampla, contemplando as relações inter-empresariais.

TRABALHO FORÇADO

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

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

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

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

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

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

Assim, a centralidade dessas Convenções é dada pela:

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

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE RAÇA

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

A Convenção no 100 dispõe sobre a "*igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor*", determinando que os países-membros promovam ou garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade. A Conferência Geral da OIT recomendou que fossem postos em prática mecanismos que possibilitem a aplicabilidade da referida Convenção:

- consulta às organizações de trabalhadores para que sejam adotadas medidas que garantam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, inclusive na administração pública;
- medidas pelas quais as remunerações estejam sujeitas a controle público, especialmente ao serem fixadas as taxas de salários mínimos;

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

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

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

A Convenção no 111 quer superar todas as causas que impedem a realização do princípio da igualdade de salário para trabalhos equivalentes, como, por exemplo: a segregação das ocupações, as desigualdades de tratamento, as barreiras de promoção, de qualificação que alimentam a não efetivação do salário igual.

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

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

- “(...) a) toda a distinção, exclusão ou preferência fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.*
- 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.*
- 3. Para os fins da presente convenção, as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego”.*

A Recomendação no 111 sugere a aplicação de políticas que visem a assegurar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação. Sugere que essas políticas sejam

aplicadas mediante medidas legislativas, contratos coletivos ou outros métodos compatíveis com as condições de cada estado membro.

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

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

A centralidade da Convenção 111 foi identificada como:

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

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

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

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

No âmbito comunitário, as empresas devem buscar eliminar a discriminação nos espaços onde atuam, apoiando esforços locais que visem à construção de um ambiente de tolerância e à igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional. Também devem adequar suas operações às tradições culturais, de modo a assegurar a igualdade de acesso ao emprego por mulheres e minorias, trabalhando em conjunto com organizações dos trabalhadores e autoridades de governo.

O Modelo de Código de Conduta da CIOSL é claro e direto ao abordar a questão da não discriminação no emprego: deve haver igualdade de oportunidades e tratamento,

independentemente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outras características individuais. O Código explicita sua referência às convenções no 100 e 111.

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

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

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

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

CONVENÇÃO 148 - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

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

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

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

Definimos como a centralidade dessa convenção os seguintes direitos:

- proteção dos trabalhadores (inclusive os autônomos, segundo a R. 156) contra os perigos ocupacionais no ambiente de trabalho (ar, ruído e vibrações);
- participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas preventivas e de proteção.

Entre os indicadores para a verificação do seu cumprimento destacamos:

- mecanismos de participação dos trabalhadores na elaboração, aplicação e supervisão das medidas de controle;

- acesso aos relatórios com resultados de inspeção do meio ambiente de trabalho e os dados relativos à verificação, manutenção e calibração dos equipamentos utilizados para tal fim;
- informação sobre riscos à saúde e segurança devidos à contaminação do ar, ruído e vibração.

CONVENÇÃO 155 - SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

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

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

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

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

No centro das preocupações da C. 155 está:

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

CONVENÇÃO 161 - SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO

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

A Convenção tem como sua centralidade:

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

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

Compete às DRTs

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

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

I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;

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

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

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

V - adotar medidas determinadas pelo MTb;

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

O empregador tem obrigações 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 "cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho", "usar o EPI fornecido pelo empregador" e "submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras – NR".

CONVENÇÃO 170 - USO DE PRODUTOS QUÍMICOS

Esta convenção trata da segurança no uso de produtos químicos no trabalho e busca garantir a proteção dos trabalhadores contra os efeitos danosos dos químicos (agentes, substâncias, processos), e inclui a proteção da população e do meio ambiente. Ressalta a necessidade e o direito dos trabalhadores de obter informação sobre os produtos químicos que utilizam no trabalho e a necessidade de reduzir a incidência de doenças provocadas por produtos químicos no local de trabalho. Busca assegurar a participação dos trabalhadores nos programas de proteção contra os produtos químicos. O direito de recusa também é garantido por esta convenção, no seu artigo 18, quando os trabalhadores apresentam uma justificativa razoável para acreditar que existe um risco sério e iminente para a sua segurança e saúde.

Centralidade:

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

Convenção 174 - PREVENÇÃO DE GRANDES ACIDENTES INDUSTRIAIS

Esta convenção pretende garantir que sejam adotadas medidas de prevenção de grandes acidentes industriais envolvendo substâncias perigosas e medidas que minimizem os efeitos desses acidentes. Ele determina a elaboração de uma política nacional ampla, envolvendo a proteção dos trabalhadores, do público e do meio ambiente contra o risco de grandes acidentes, através de medidas preventivas e de proteção.

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

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

Centralidade:

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

MEIO AMBIENTE

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

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

- Desenvolvimento social e econômico (cap. 1-8);
- conservação e gestão de recursos para o desenvolvimento (cap.9-22);
- Papel dos atores sociais (governos, empresários, trabalhadores, Ongs) para o desenvolvimento sustentável (cap.23-32); e
- meios de implementação (cap. 33-40).

Três temas principais perpassam todo o documento:

- o papel central das estratégias, políticas e planos traçados no nível dos governos dos países;
- o integração entre meio ambiente e desenvolvimento no processo de tomada de decisão;
- o envolvimento da comunidade.

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

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

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

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEBT- RJ - "A Reestruturação Produtiva e o Processo de Privatização do Setor de Telecomunicações no Brasil: A Nova Inserção da Associação de Empregados da EMBRATEL"- mimeo - Pesquisa COPPE-UFRJ - Laboratório de Trabalho e Formação - outubro/2000 - RJ.
- ALBUQUERQUE, M. M. - Pequena História da Formação Social Brasileira - 4ª ed. - Rio de Janeiro - Graal, 1986.
- ANATEL - 29/09/00 - Assessoria de Imprensa - site: <http://www.anatel.gov.br>.
- ARAUJO, R. C.- Embratel: 30 anos de história. - Rio de Janeiro: Centro de Memória Social Brasileira / Embratel, 1995 - Relatório de Pesquisa - mimeo.
- ARRIGHI, G. - O Longo Século XX - Rio de Janeiro - Contraponto/UNESP - 1996.
- BIONDI, A. - "Yes, nós somos miseráveis bananas" in Folha de São Paulo - 10/9/1998.
- BIONDI, A. - O Brasil Privatizado Um Balanço do desmonte do Estado - 1ª ed. - São Paulo - Fundação Perseu Abramo, 1999.
- BNDES - Cadernos de Infra-Estrutura - 1997.
- Carta Capital - 11/11/98.
- Carta Capital - 25/11/98.
- Carta Capital - 10/10/99.
- Carta Capital - 10/11/99.
- Carta Capital - 16/08/00.
- Carta Capital - 24/05/00.
- Carta Capital - 30/08/00.
- CAVALIERI, R. C. - Sistema de Gerência Integrada de Redes e Serviços e Cultura Técnica: o caso da Embratel - Tese de M. Sc. - COPPE/UFRJ - Rio de Janeiro, 1997.
- CENTRO DA MEMÓRIA ELETRICITÁRIA NO BRASIL - Panorama do Setor de Energia Elétrica no Brasil - Rio de Janeiro - versão revista e atualizada no prelo.
- Chossudovsky, M. - A Globalização da Pobreza, Impactos das reformas do FMI e do Banco Mundial - 1ª ed. Rio de Janeiro, Moderna, 1999.
- COPPE/UFRJ - Relatório do Grupo de Assessoramento Técnico do Ministério Público Federal - Julho de 1998 - mimeo - RJ.
- Costa, G. M. M. - A Reestruturação do Setor de Telecomunicações no Brasil: Um Novo Padrão de Intervenção do Estado Neoliberal - Tese M.Sc. - mimeo - COPPE-UFRJ - RJ, 2000.
- Costa, G. M. M. - Panorama Geral das Telecomunicações: A Conquista de Mercado Pelas Grandes Corporações - EMBRATEL - Publicação Interna - 1995 - RJ.
- DANTAS, M. - " Uma alternativa para as telecomunicações, no cenário da "globalização": a Brasil Telecom ", Revista de Comunicação & Política, Volume V, no 1, nova série, janeiro - abril, 1998, pp.7/48.
- DANTAS, M. - A Lógica do Capital Informação - 1ª ed., Rio de Janeiro - Contraponto - 1996.
- Dantas, M. - in Telecomunicações - LEIA e Fique Sabendo - Monopólio do Cidadão - FITTEL/SINTEL/CUT - outubro 1993 --RJ
- DENMEAD, M. , AKNAI, P. e ABLETT, S. - *Global Networks Corporate Telecoms Requirements* - Cambridge - Analysys, 1994.
- Dicionário Histórico e Biográfico Brasileiro - (coords.) Beloch, I. e Abreu, A . A . - CEPEDOC-FGV, Finep - Forense Universitária - edição revista e atualizada no prelo.
- DOSI, G. - *Technical Change and Industrial Transformation* - Inglaterra, MacMillan - 1984.
- DOSI, G. - *Technical Change and Economic Theory*, - Londres, Pinter Publishers, 1988.

- Earp, F. S. S. - Serviços de Telecomunicações - Tese de M. Sc.- COPPE/UFRJ - Rio de Janeiro, 1982.
- EMBRATEL - site: <http://www.embratel.com.br>.
- Ferrer, A. - "*La Globalización y la Copntribuición Histórica de la CEPAL*" in Seminário Internacional Modelos e Políticas de Desenvolvimento - Tributo a Aníbal Pinto - Rio de Janeiro - Junho de 1998 - *Inter American Development Bank* - BNDES.
- FIORI, J. L. - "De volta à questão da riqueza de algumas nações". In: Tavares, M. C. e Fiori, J. L., (orgs.), *Estados e Moedas no Desenvolvimento das Nações*, 1ª ed. - Rio de Janeiro - VOZES - 1999.
- FIORI, J. L. - "Globalização, hegemonia e império". In: Tavares, M. C. e Fiori, J. L., (orgs.), *Poder e Dinheiro*, 2ª ed. - Rio de Janeiro - VOZES - 1997.
- FIORI, J. L. - *O VÔO DA CORUJA, Uma Leitura não Liberal da Crise do Estado Desenvolvimentista* - 1ª ed. - Rio de Janeiro – Ed. UERJ, 1995.
- FIORI, J. L. - "Estados Moedas e Desenvolvimento". In: Tavares, M. C. e Fiori, J. L., (orgs.), *Estados e Moedas no Desenvolvimento das Nações*, 1ª ed. - Rio de Janeiro - VOZES, pp. 49/85, 1999.
- FIORI, J. L. - *Em Busca do Dissenso Perdido Ensaio Crítico Sobre a Festejada Crise do Estado* - 1ª ed. - *Insight* - Rio de Janeiro, 1995.
- FIORI, J. L. - Entrevista - in *Folha de São Paulo* -14/08/94.
- FIORI, J. L. - *A Democracia Planetária - Lições da Década de 1990* - no.13 - 01/09/00.
- FIORI, J. L. - *A Nova Guerra - Lições da Década de 1990* - no.14 - 08/09/00.
- FIORI, J. L. - in *O Mito da Convergência - Lições da Década de 1990* - 10/08/00.
- FREITAS, R. de - "L.C. Barros: Concessão deve ficar nos parâmetros da OMC" - *Agência Estado* - 26/6/1998.
- Furtado, C. - *O Longo Amanhecer - Reflexões sobre a formação do Brasil* - 2ª ed. - Paz e Terra - Rio de Janeiro, 1999.
- Furtado, C. - *O mito do Desenvolvimento Econômico* - 2ª ed., Rio de Janeiro - Paz e Terra, 1974.
- Gazeta Mercantil* - 11/08/97.
- Gazeta Mercantil* - 12/01/00.
- Gazeta Mercantil* - 15/08/00.
- Gazeta Mercantil* - 18/08/00.
- Gazeta Mercantil* - 19/08/00.
- Gazeta Mercantil* - 20/08/00.
- Gazeta Mercantil* - 22/08/00.
- Gazeta Mercantil* - 01/09/00.
- Gazeta Mercantil* - 02/09/00.
- Gazeta Mercantil* - 03/09/00.
- Hawkins, R. - "Infra-Estrutura de Informação e Comunicações: Ambições Globais e Realidades Regionais". In Coutinho, L., Cassiolato, J. E. e Silva, A. L. (orgs.), *Telecomunicações, Globalização e Competitividade* - Campinas - PAPIRUS - 1995.
- Jornal do Brasil* - 11/09/97.
- Jornal do Brasil* - 11/09/97.
- Jornal do Brasil* - 28/01/00.
- LEIA e Fique Sabendo - *Telecomunicações Monopólio do Cidadão* - Publicação da FITTEL/SINTEL/CUT - outubro 1993 - RJ - sob a coordenação técnica de Dantas, M. e Vianna (1993).
- Lessa, C. - *15 Anos de Política Econômica* - 2ª ed. - São Paulo - Brasiliense, 1981.

- Lessa, C. - A Estratégia de Desenvolvimento 1974-1976, Sonho e Fracasso - 2ª ed. - Campinas - UNICAMP, 1998.
- Lima, V. - "Globalização e Políticas Públicas no Brasil: a privatização das comunicações 1995/98" in Revista Brasileira de Política Internacional, ano 41, nº 2, 1998.
- Lima, V. - "Política de Comunicações no Brasil: Velhos e Novos Atores", in Contato - Revista de Comunicação, Arte e Educação, Ano 1, no 1, out/dez 1998.
- MACULAN, A. M. - Processo Decisório no Setor de Telecomunicações, Tese M.Sc. - IUPERJ, Rio de Janeiro, 1981
- MATTOS, J. B. B. - Inter-Relações entre Telecomunicações, Distribuição de Renda e Desenvolvimento Econômico - Tese M. Sc. - IE/UFRJ - Rio de Janeiro, 1994.
- MELLO, J. M. C. - "A contra-revolução liberal-conservadora e a tradição crítica latino-americana". In: Tavares, M. C. e Fiori, J. L., (orgs.), Poder e Dinheiro, 2ª ed. - Rio de Janeiro - VOZES - 1997.
- MELLO, J. M. C. - O Capitalismo Tardio, Contribuição à Revisão Crítica da Formação e do Desenvolvimento da Economia Brasileira, 10ª ed. , Campinas - UNICAMP, 1998.
- MINICOM - Projeto de Lei Geral das Telecomunicações Brasileiras - 1996.
- MOREIRA, M. M. - "Progresso técnico e estrutura de mercado: o caso da indústria de teleequipamentos" - Rio de Janeiro - BNDES, 1989.
- MORONEY, J. e MATTHEWS, J. - "*Applications for the Superhighway*" - London - OVUM reports, 1995.
- O Globo - 01/06/97.
- O Globo - 23/01/00.
- O Globo - 26/01/00.
- O Globo - 02/09/00.
- O Globo - 03/09/00.
- OLIVEIRA, F. - Passagem na Neblina - São Paulo - 2000 - mimeo.
- PASTE - MINICOM - 1995.
- PESSINI e MACIEL - "Modelos de regulação e políticas públicas em telecomunicações" In Coutinho, L. , Cassiolato, J. E. e Silva, A. L. (orgs.), Telecomunicações, Globalização e Competitividade - Campinas - PAPIRUS, pp. 273/333, 1995.
- Prates, L. R. P. Nin - Tecnologias da Informação: A Trajetória Tecnológica da Nova Infra-Estrutura de Teleinformática a Nível Mundial e no Brasil - Tese M. Sc., IEI/UFRJ - mimeo - Rio de Janeiro - 1992.
- Rocha, L. - "Uma Virada na Telefonia Brasileira" - Veja - Ano 30 - no 15 - 16 de abril de 1997.
- Sobrinho, Barbosa Lima - "Prefácio". In Vianna, G., Privatização das Telecomunicações , 1ª ed. - Rio de Janeiro - Notrya - 1993.
- TATTO, J. - CPI da Telefônica Limites das empresas privadas que prestam serviços públicos - Relatório da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo - São Paulo - 1999.
- TAVARES, M. C. - "A Política Econômica do Autoritarismo", Textos para Discussão no 190 - UFRJ/IEI - Rio de Janeiro, março 1989.
- TAVARES, M. C. - "Reflexões Sobre o Estado e Planejamento", Textos Selecionados - Teoria Econômica nº 1 - UFRJ/IEI - Rio de Janeiro, pp. 1/29, outubro 1989.
- TAVARES, M. C. - "Império, território e dinheiro". In: Tavares, M. C. e Fiori, J. L., (orgs.), Estados e Moedas no Desenvolvimento das Nações, 1 ed. - Rio de Janeiro - VOZES, pp. 449/489, 1999.
- TAVARES, M. C. - "Restrição externa ao crescimento econômico". In Destruição Não Criadora, memórias de um mandato popular contra a recessão, o desemprego e a globalização subordinada, 1ª ed. - Rio de Janeiro - Record - 1999.

- TAVARES, M. C - "Telecomunicações - o jogo do fim do século" In Destruição Não Criadora, memórias de um mandato popular contra a recessão, o desemprego e a globalização subordinada, 1ªed. - Rio de Janeiro - Record - 1999.
- TAVARES, M. C. - Destruição Não Criadora - Ed. Record - RJ/SP- 1999.
- TAVARES, M. C. e FIORI, J. L., Desajuste Global e Modernização Conservadora - Rio de Janeiro - Paz e Terra - 1993.
- TAVARES, M. C. e MELIN, L. E. - "Pós-escrito 1997: a reafirmação da hegemonia norte-americana". In: Tavares, M. C. e Fiori, J. L., (orgs.), Poder e Dinheiro, 2ª ed. - Rio de Janeiro - VOZES - 1997.
- TREVIÑO, L. C. - Teorías Económicas de la Tecnología, México, JUS, 1999.
- VEJA - Ed. 1501.
- VIANNA, G. - Privatização das Telecomunicações , 1ª ed. - Rio de Janeiro - Notrya - 1993.
- Williamson, o. E. - capítulo 13, Leilão de Franquia para Monopólio Natural - The Economic Institutions of Capitalism Firms, Markets, Relational Contracting - Free Press - 1985 - New York - EUA.
- WOHLERS, M. A. - entrevista in Carta Capital - 24/05/00.
- WOHLERS, M. A - "Concorrência, Privatização e Re-Regulamentação nas Telecomunicações: Desafios e Mitos" - IE/UNICAMP - paper - Campinas - abril, 1995
- WOHLERS, M. A - Reestruturação, Internacionalização e Mudanças Institucionais da Telecomunicações: Lições das Experiências Internacionais para o Caso Brasileiro - Tese D. Sc. - IE/UNICAMP - Campinas, 1994.

OBSERVATÓRIO SOCIAL

CONSELHO DIRETOR

CUT - SRI - Kjeld A. Jakobsen (Presidente)
 CUT - CNMT - Maria Ednalva B. de Lima
 CUT - OIT - José Olívio M. de Oliveira
 CUT - SNO - Rafael Freire Neto
 CUT - SPS - Pascoal Carneiro
 Dieese - Mara Luzia Felter
 Desep - Lúcia Regina dos S. Reis
 Unitrabalho - Sidney Lianza
 Cedec - Tullo Vigevani
 Membros da Coordenação Geral

COORDENAÇÃO GERAL

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

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA PESQUISA

Rogério Valle - Coordenador - Unitrabalho (Coppe/UFRJ)
 Glória Maria Moraes da Costa - Pesquisadora responsável (Coppe/UFRJ)
 Rita Cavalière - Pesquisadora (Coppe/UFRJ)
 Rejane Correia de Araújo - Pesquisadora (Coppe/UFRJ)
 Flávio Esteves Ferreira - Estagiário (Coppe/UFRJ)

Rio de Janeiro, Junho de 2001.