



**SEDE DO  
OBSERVATÓRIO SOCIAL**

Av. Luiz Boiteux Piazza, 4810  
Ponta das Canas – Florianópolis – SC  
CEP: 88.056-000  
Fone (048) 261-4093 – Fax (048) 261-4060  
E-mail: [observatorio@observatoriosocial.org.br](mailto:observatorio@observatoriosocial.org.br)  
Site: [www.observatoriosocial.org.br](http://www.observatoriosocial.org.br)

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

**NOKIA DO BRASIL  
TECNOLOGIA LTDA.**

JULHO DE 2002

## **LISTA DE SIGLAS**

AC – Acordo Coletivo  
ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações  
CATs – Comunicações de Acidentes de Trabalho  
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho  
CEDEC – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CPqD – Centro de Pesquisas e Desenvolvimento da Telebrás  
CUT – Central Única dos Trabalhadores  
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócioeconômicos  
DIM – Distrito Industrial de Manaus  
DRT – Delegacia Regional do Trabalho  
ECNs – Empresas de Capital Nacional  
EPI – Equipamento da Proteção Individual  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
ICM – Imposto sobre Circulação de Mercadorias  
IEX – Imposto Sobre Exportação  
II – Imposto de Importação  
IOF – Imposto Sobre Operações Financeiras  
IPAAM – Instituto de Proteção Ambiental do Amazonas  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
IPI – Imposto Sobre Produtos Industrializados  
ISS – Imposto Sobre Serviços  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
NR \_ Norma Regulamentadora  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OS – Observatório Social  
PAM – Plano de Auxílio Mútuo  
PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional  
PIM – Pólo Industrial de Manaus  
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio  
PND – Plano Nacional de Desenvolvimento  
PPR – Programa de Participação nos Resultados  
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais  
PROEX – Programa Especial de Exportação  
REDOR – Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudo sobre a Mulher e Relações de Gênero  
REST – Reforma Estrutural do Setor de Telecomunicações  
REST – Reforma Estrutural do Setor de Telecomunicações  
SASK - Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia  
Sedema – Secretaria de Desenvolvimento e Meio Ambiente  
SESMT – Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho  
SIC – Secretaria de Indústria e Comércio do Amazonas  
SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho  
SM – Salário Mínimo  
SMM – Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus  
Suframa – Superintendência da Zona Franca de Manaus Trabalho  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
Unitrabalho – Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho  
ZFM – Zona Franca de Manaus

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente Relatório Executivo de Observação tem por objetivo apresentar sucintamente os resultados da pesquisa sobre a performance sócio-trabalhista da empresa Nokia, unidade de Manaus (Amazonas), realizada pelo Observatório Social, no período entre outubro de 2001 e junho de 2002. A referida pesquisa contou com a participação da empresa Nokia, do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus (SMM), da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) e do Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia (SASK).

### **1.1 O QUE É O OBSERVATÓRIO SOCIAL**

O Observatório Social é um instituto de pesquisa, criado através da 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 no contexto da adoção de cláusulas sociais e ambientais nos acordos de comércio internacional. 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 O QUE É 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 onze 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 possam 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. Além disso, 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 a 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.*

## **2. OBJETIVOS**

A pesquisa delimitou como *objetivo geral* avaliar o grau de cumprimento dos direitos fundamentais do trabalho, tendo como referência as Convenções da OIT que tratam dos temas liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, discriminação de gênero e raça, além das questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho e meio ambiente.

Concomitantemente ao objetivo geral foram estabelecidos os seguintes *objetivos específicos*:

- caracterizar as relações de trabalho na empresa Nokia situada no Estado do Amazonas;
- analisar a conduta da empresa em relação à comunidade e ao meio ambiente;
- contribuir para o fortalecimento das ações do sindicato local, consubstanciando-se como um dos instrumentos de relação e negociação junto à empresa;
- socializar informações que subsidiem o intercâmbio entre os sindicatos que representam os trabalhadores da empresa em âmbito nacional e internacional;
- promover a participação e o envolvimento dos trabalhadores e suas organizações sindicais na observação da empresa, contribuindo para o estabelecimento de um diálogo fecundo entre a empresa e os trabalhadores com vistas a um melhor entendimento em relação ao bem-estar dos empregados;
- gerar um conjunto de informações sobre a empresa pesquisada para alimentar a base de dados do Observatório Social; e
- elaborar uma proposta de acompanhamento da observação na empresa.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa concentrou-se na unidade industrial da Nokia, situada na Zona Franca de Manaus (AM). A metodologia do Observatório tem como parâmetros de avaliação as Convenções da OIT descritos na Tabela 1.

TABELA 1: CONTEÚDOS DAS CONVENÇÕES DA OIT SELECIONADAS PARA A OBSERVAÇÃO

<b>TEMAS DAS CONVENÇÕES</b>	<b>CENTRALIDADE</b>
<b>Liberdade Sindical</b> / 87 e 135	<b>Verificar a liberdade de organização</b> dos trabalhadores sem interferência dos empregadores.
<b>Negociação Coletiva</b> / 98	<b>Assegurar o direito</b> de todos os trabalhadores à negociação <b>coletiva</b> sem interferência dos empregadores.
<b>Trabalho Infantil</b> / 138 e 182	<b>Assegurar a efetiva abolição</b> do trabalho infantil.
<b>Discriminação de Gênero e Raça</b> / 100 e 111	<b>Estabelecer a igualdade de oportunidade</b> entre sexo, origens raciais, religião e opinião política, ascendência.
<b>Meio Ambiente</b> / 148, 155, 170,174	<b>Verificar a adequação do meio ambiente interno e externo</b> à saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores e da vizinhança.

*Elaboração: Observatório Social, 2001.*

#### 3.1 ETAPAS DA PESQUISA

A pesquisa desenvolveu-se em três fases e cada fase foi subdividida nas seguintes etapas:

##### **1ª . FASE (contatos, oficina sindical e levantamento de dados secundários)**

Foram as seguintes as etapas desenvolvidas nesta fase:

- 1.Apresentação do projeto de pesquisa e negociação com as organizações convidadas – Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus (SMM), Confederação dos Metalúrgicos da CUT (CUT/CNM) e Empresa Nokia – para a formalização do Termo de Compromisso.
- 2.Constituição do Grupo Sindical de Apoio à Pesquisa, constituído por 3 (três) dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus (SMM/CUT).
3. Levantamento de Dados Secundários: um diversificado material de apoio à pesquisa foi levantado junto ao Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus, à imprensa falada e escrita, órgãos governamentais e não governamentais; às instituições públicas federais, estaduais e municipais, como: Superintendência da Zona Franca de Manaus (Suframa); Instituto de Proteção Ambiental do Amazonas (IPAAM); Secretaria de Desenvolvimento e Meio Ambiente (Sedema), Delegacia Regional do Trabalho (DRT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Tribunal Regional do Trabalho (TRT), entre outros.
- 4.Oficina com Sindicalistas da planta de Manaus, que contou com a presença de três dirigentes sindicais e seguiu as questões pré-estabelecidas por um roteiro de entrevista semi-estruturado.

5. Oficina Sindical, com a participação de 12 trabalhadores da empresa Nokia. Essa atividade foi desenvolvida a partir de uma entrevista coletiva semi-estruturada e buscou dois objetivos principais: divulgar o Observatório Social e realizar uma análise preliminar do comportamento da empresa em relação aos temas.

6. Dos 12 trabalhadores participantes da Oficina Sindical, oito eram mulheres e quatro eram homens; 90% eram funcionários da empresa entre um e três anos; aproximadamente 70% dos participantes tinham 26 e 29 anos; 50% eram associados ao sindicato e os outros 50% não eram; 50% recebiam um salário entre R\$ 451,00 e R\$ 550,00; e todos denominaram-se Operadores de Estação.

## 2ª . FASE (pesquisa de campo)

Esta fase foi subdividida em duas etapas: levantamento de dados quantitativos e dados qualitativos. Cada etapa realizou-se de acordo com as atividades descritas abaixo.

**a) Realização da Pesquisa Quantitativa** junto aos trabalhadores da empresa, através de questionário de auto-resposta, com participação de trabalhadores efetivos e terceirizados, do sexo feminino e masculino.

A pesquisa quantitativa direcionou-se prioritariamente para atingir a totalidade dos trabalhadores do nível operacional, onde estão concentrados aproximadamente 75% dos funcionários da empresa. Para tanto, foram confeccionados 800 instrumentos, com uma margem para possíveis perdas e/ou erros de preenchimento, distribuídos entre os 779 trabalhadores do nível operacional.

A empresa responsabilizou-se pela entrega e recolhimento dos instrumentos de pesquisa, através de cronograma implementado no mês de abril de 2002, elaborado conjuntamente pela empresa, Grupo Sindical de Apoio à Pesquisa (GSAP) e equipe de pesquisadores. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado, constituído de 22 (vinte e duas) questões fechadas e 1 (uma) questão aberta, assegurando-se ao longo desse processo o sigilo de identidade dos participantes da pesquisa.

No total, foram respondidos e devolvidos 192 questionários de auto-resposta da pesquisa, correspondendo a um percentual de aproximadamente 25% do total de trabalhadores do nível operacional da empresa. *O perfil dos trabalhadores participantes da pesquisa quantitativa* ficou delineado conforme especificações a seguir.

A *faixa etária* dos trabalhadores que participaram da pesquisa expressou maior concentração entre 26 e 33 anos (47,90%), chamando atenção o fato das faixas etárias imediatamente precedente (22 a 25 anos) e posterior (34 a 37 anos) à destacada apresentarem idênticos percentuais: 15,10%. Da faixa etária entre 30 e 34 anos até a faixa etária entre 46 a 50 anos, confirmou-se uma tendência do mercado de trabalho atual, uma vez que à proporção que a idade dos participantes aumentava, reduzia-se drasticamente o número de trabalhadores.

TABELA 2: FAIXA ETÁRIA DOS TRABALHADORES (ABRIL - 2002)

IDADE	TOTAL	%
DE 18 A 21 ANOS	03	1,56
DE 22 A 25 ANOS	29	15,10
DE 26 A 29 ANOS	47	24,47
DE 30 A 33 ANOS	45	23,43

DE 34 A 37 ANOS	29	15,10
DE 38 A 41 ANOS	19	9,89
DE 42 A 45 ANOS	07	3,64
DE 46 A 50 ANOS	03	1,56
NÃO RESPONDEU	10	5,20
<b>TOTAL</b>	192	100

Fonte: Observatório Social

O número de homens e mulheres pesquisados foi de 42,71% de homens e 54,69% de mulheres (11,98% a mais do que os homens).

A *auto-identificação de cor* pelos participantes da pesquisa indicou a presença de percentuais majoritários de pardos (55,73%), seguida por brancos (29,69%) e, com percentual bem mais reduzido, negros (8,33%).

Foram pesquisados trabalhadores nos 12 *setores da empresa*, sendo que a presença majoritária foi de trabalhadores pertencentes ao chamado *chão-de-fábrica* (produção direta):

TABELA 3: SETOR DE ATUAÇÃO DO TRABALHADOR (ABRIL - 2002)

NOME DO SETOR	TOTAL	%
Produção	152	79.17
Manufatura	03	1.56
Recursos Humanos	07	3.65
Embalagem	03	1.56
Controle de Qualidade	03	1.56
Almoxarifado	01	0.52
Serviços Gerais	02	1.04
Centro de Distribuição (CD)	01	0.52
Centro de Desenvolvimento Tecnológico (TDC)	01	0.52
Engenharia	02	1.04
Materiais	01	0.52
Engenharia	01	0.52
Não Respondeu	15	7.82
<b>Total</b>	192	100.00

Fonte: Observatório Social, 2002.

Coerentemente com a predominância dos participantes no setor de produção, observa-se que há uma ampla *diversificação de funções*, embora os trabalhadores do nível operacional sejam presença majoritária na pesquisa:

TABELA 4: FUNÇÃO DOS TRABALHADORES (ABRIL - 2002)

FUNÇÃO	TOTAL	%
Operador de Estação	113	58.85



Operador MPWS I	02	1.04
Key Operator (Reserva)	06	3.13
Técnico de Processo	03	1.56
Técnico de Eletrônica	01	0.52
Técnico de Diagnóstico	10	5.22
Troca Peças	03	1.56
Técnico de Controle de Qualidade	01	0.52
Chefe de Produção	02	1.04
Alimentador de Linha	04	2.08
Revisor	02	1.04
Supervisor de Produção	10	5.22
Calibrador	06	3.13
Especialista	01	0.52
Almoxarife	02	1.04
Técnico I	01	0.52
Analista	03	1.56
Assistente	02	1.04
Apontador de Produção	01	0.52
Nutricionista	01	0.52
Técnico de Segurança	01	0.52
Servente	01	0.52
Não Respondeu	16	8.34
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100.00</b>

Fonte: Observatório Social, 2002

Quanto ao *tempo do vínculo empregatício* dos participantes da pesquisa, identificou-se uma concentração nas faixas entre 1 e 6 anos (80,21%). Como a Nokia comprou todas as cotas da *join-venture* Nokia Gradiente Industrial (NGI) em 2000, passando a atuar de forma individual, infere-se que tal concentração pode ser explicada pela permanência de muitos trabalhadores, mesmo depois da compra da cota mencionada.

Os percentuais referentes ao *tipo de vínculo empregatício* dos participantes da pesquisa demonstram que, embora haja massiva concentração de trabalhadores efetivos (81,25%), foi possível contar com a participação de 23 trabalhadores terceirizados (11,98%).

Seguindo a tendência atual quanto às exigências de *qualificação*, no que se refere ao pré-requisito mínimo de ensino médio completo para o ingresso no mercado formal das indústrias do Distrito Industrial de Manaus, observa-se que Nokia não foge à regra, tendo em vista que aproximadamente 90% dos participantes da pesquisa cumprem essa exigência.

Os percentuais quanto à *sindicalização dos participantes da pesquisa* revelam um número maior de não sindicalizados (58,85%), ainda que tenha sido possível contar com um representativo percentual de trabalhadores associados ao sindicato (30,73%).

**b) Pesquisa Qualitativa**, realizada através de entrevistas com quatro roteiros semi-estruturados de questões, elaborados de acordo com as características dos seguintes entrevistados:

- trabalhadores da empresa Nokia (não cipeiros, efetivos, terceirizados e ex-funcionários);
- trabalhadores cipeiros (representantes da empresa e dos trabalhadores);
- representantes da empresa Nokia;
- representantes do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de fevereiro e abril de 2002 e o perfil dos trabalhadores da pesquisa qualitativa apresentou-se conforme a Tabela 5.

**TABELA 5: PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA QUALITATIVA (MAIO - 2002)**

Identificação	Setor	Função	Nível	Sexo	Faixa Etária	Tempo na Empresa	Escolaridade	Tipo de Vínculo	Sindicalizado
Representante da Empresa	R.H	Analista de RH	Intermediário	M	23	4 anos	3º Grau Incompleto	Efetivo	Não
Representante da Empresa	Qualidade e Meio Ambiente	Analista	Intermediário	F	27	3 anos	Especialista em Gestão Ambiental	Efetivo	NR
Representante da Empresa	Recursos Humanos	Gerente de RH	Gerência I	M	38	4 anos	3º Grau Completo	Efetivo	Não
Representante da Empresa	Recursos Humanos	Assistente Social	Intermediário	M	NR	3 anos	3º Grau Completo	Efetivo	Sim
Representante da Empresa	Recurso Humanos	Engenheira de Segurança do Trabalho	Intermediário	F	NR	3 anos	3º Grau Completo	Efetivo	Não
Representante da Empresa	Quality Área	Coordenadora de Qualidade e Meio Ambiente	Intermediário	F	33	4 anos	3º Grau Completo	Efetivo	Não
Representante da Empresa	Recursos Humanos	Coordenador de Cargos e Salários	Intermediário	M	29	4 anos	3º Grau Incompleto	Efetivo	Não
Representante da Empresa na CIPA	Materiais	Almoxarife	Operacional	M	40	NR	Ensino Médio Completo	Efetivo	Não
Representante dos Trabalhadores na CIPA	Produção	Operador de Estação	Operacional	M	22	2 anos	3º Grau Incompleto	Efetivo	Sim
Trabalhador	Produção	Calibradora	Operacional	F	24	3 anos	3º Grau Incompleto	Efetivo	Não
Trabalhador	Produção	Montadora	Operacional	F	30	2 anos	3º Grau Incompleto	Efetivo	Sim
Trabalhador	Jardina-gem	Jardineiro Líder	Operacional	M	24	8 meses	Ensino Fundamental	Terceirizado	Sim
Trabalhador	Serviços Gerais	Auxiliar Administrativa	Operacional	F	30	4 meses	Ensino Médio	Terceirizado	Não
Ex-funcionário*	Materiais	Analista de Materiais	Operacional	M	38	3 anos	Ensino Médio Completo	Efetivo	Não
Ex-funcionário*	Materiais	Almoxarife II	Operacional	M	32	3 anos	Ensino Médio	Efetivo	Não

Fonte: Observatório Social.

NR= Não Respondeu

\*Trabalhadores recém demitidos da empresa

### **3ª . FASE (análise dos dados, elaboração e divulgação dos resultados)**

Nesta fase, foram desenvolvidas basicamente as seguintes atividades:

1. Tratamento e análise dos dados / informações coletadas;
2. Elaboração do Relatório Preliminar da Observação;
3. Elaboração do Relatório Geral e do Relatório Executivo da Observação;
4. Apresentação dos resultados finais ao Sindicato e à empresa;
5. Divulgação dos resultados finais da pesquisa.

## **4. PERFIL DA EMPRESA**

A Nokia é líder em fornecimento de telefones móveis e uma das principais fornecedoras de redes móveis e fixas, de Protocolo de Internet (IP), de serviços correlatos, bem como de terminais de multimídia. Com sede localizada em Espoo, na Finlândia, opera nas Bolsas de Nova York, Helsinque, Estocolmo, Londres, Frankfurt e Paris.

O grupo Nokia é formado por duas unidades de negócios:

1. **Nokia Networks** (Nokia Redes – divisão para soluções de infra-estrutura) e **Nokia Mobile Phones** (Telefones Móveis);

2. **Nokia Ventures Organization** (organização separada; formada pela: Nokia Entrepreneurial Web; Nokia Venture Partners; Nokia Internet Communications; Nokia Home Communications; Nokia Mobile Display Appliances; Nokia Multimedia Terminals) e **Nokia Research Center** (Centro de Pesquisas).

A Nokia realiza cooperação universitária internacional, participando em vários projetos e programas multilaterais de pesquisa e desenvolvimento na Europa, Ásia e Américas. Participa também de vários programas sociais, através de suas unidades distribuídas em vários países.

**A Nokia tem mais de 60 mil funcionários no mundo, possui um total de oito fábricas de celulares que estão localizadas na China, Finlândia, Alemanha, Hungria, México, Coréia do Sul, Estados Unidos e Brasil. Ocupa o 59º lugar no ranking das 500 maiores empresas, foi a 6ª colocada entre as 50 maiores do mundo digital (revista Exame, julho de 2001), está presente em quatro continentes – América, Ásia, Europa e Oceania -, precisamente em 50 países, e vende telefones celulares em 130.**

Os principais produtos produzidos pela Nokia são telefones celulares. A empresa, que comercializa mais de dez modelos diferentes de aparelhos, possui a fatia de 37% do mercado internacional.

A empresa também possui Centros de Pesquisa e Desenvolvimento em 15 países de 4 continentes, onde trabalha um terço de seus funcionários. Em 1999, a Nokia investiu 1.8 bilhão de Euros em pesquisa e desenvolvimento (P&D) (8.9% das vendas de 1999). Em 1998 investiu o equivalente a 11 bilhões de Euros em P&D (8.6% das vendas de 1998). Os frutos desse tipo de investimento permitiram que a tecnologia GSM da Nokia fosse vendida para 100 operadoras em todo o mundo, bem como que a empresa fosse escolhida, em 2001, como fornecedora de tecnologia 3G para um total de 13 operadoras na Ásia, EUA e Europa.

Em 2002, a Nokia vendeu 128,4 milhões de telefones celulares e fortaleceu sua liderança no mercado, que é permanentemente reforçada por uma venda média de 150 milhões de aparelhos celulares por ano, mais de um terço do consumo mundial. Ao lado disso, a empresa lança um novo modelo de celular a cada três semanas.

Em 1999 o lucro da empresa foi de US\$ 19,9 bilhões; em 2000, as vendas líquidas da Nokia somaram 30,376 bilhões de Euros, um crescimento de 54% sobre 1999. Em 2000 o faturamento da empresa foi US\$ 27 bilhões, com uma margem de lucro de 15%.

Em 2001 a Nokia transferiu grande parte da produção para a América Latina, fechou fábricas na Europa e Estados Unidos, onde demitiu 800 funcionários.

No Brasil desde 1991, através de distribuidores, e desde 1996, com sede própria, a Nokia emprega 1.500 funcionários. Com escritórios em São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Belo Horizonte e Brasília, e uma fábrica de celulares em Manaus, a Nokia fornece aparelhos TDMA e CDMA para todos os segmentos de consumo do país. Atende também ao mercado corporativo, com soluções para redes GPRS e GSM, internet móvel e sistema de rádio profissional, além de uma série de produtos e serviços IP para segurança corporativa.

Em 1997 a Nokia tinha uma participação minúscula no mercado brasileiro e hoje detém 50% do mercado, tendo ultrapassado a Motorola. A taxa de penetração de celulares no Brasil é de 15%, contra 90% nos países nórdicos. Na Europa, 7 em cada 10 pessoas já têm celular, e as vendas estão caindo. Por isso, ainda que a crise global tenha afetado os negócios, as receitas geradas no Brasil são altas e estratégicas, pois a empresa vê grande potencial de crescimento no Brasil.

As operações da Nokia no Brasil, sétimo maior mercado da empresa no mundo, estão representadas por três unidades de negócios:

**Nokia Mobile Phones** – divisão de aparelhos celulares;

**Nokia Networks** – divisão para soluções de infra-estrutura;

**Nokia Internet Communications** - outro grupo de negócios da Nokia, atende empresas e provedores de serviços e aplicações de internet ([www.nokia.com.br](http://www.nokia.com.br)).

Segundo dados da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), a rede de telefonia móvel deve crescer 25% por ano até 2005 e o número de telefones celulares deverá chegar a 58 milhões em todo o país. A projeção de investimentos para o setor de telefonia nestes próximos anos é de US\$ 64 bilhões, uma média de US\$ 11 bilhões ao ano.

Na Zona Franca de Manaus (ZFM) a Nokia vem conquistando mercado e assegurando lucratividade crescente. Os incentivos fiscais especiais da Zona Franca abarcam os níveis federal, estadual e municipal e, de acordo com representantes da Empresa Nokia, a mesma beneficia-se da totalidade de incentivos inerentes ao modelo de desenvolvimento de Zonas Francas.

Dentre os produtos de maior procura no Pólo Industrial de Manaus (PIM) está o aparelho celular. Em 1999, quando entrou na lista dos produtos, a participação dos celulares na exportação local era apenas de 0,29%, com um saldo de US\$ 1.256 milhão. Em 2001, nenhum produto fabricado em Manaus teve desempenho tão excepcional no mercado externo quanto os aparelhos de telefone celular. A exportação nesse segmento cresceu nada menos que 5.420,40% em relação ao ano anterior, segundo dados da Suframa. Isso representa um salto de US\$ 145,7 milhões no volume de vendas e uma participação de 17,12% do total exportado pela ZFM.

Na Zona Franca de Manaus, as concorrentes da Nokia são a Gradiente, Samsung, Ericsson e a Lucky Goldstar (LG), todas instaladas no PIM.

A Nokia despontou no ranking das maiores do Distrito Industrial de Manaus no ano de 2000, com uma receita líquida de US\$ 495,860 milhões. É uma das 170 empresas multinacionais que atuam na Zona Franca, sendo a única finlandesa. As 169 restantes, cujo capital é de nacionalidade diversificada, são oriundas de países como Estados Unidos, Holanda, Ilhas Cayman, Itália, Japão, Coreia, Áustria, França, Espanha, Países Baixos, Inglaterra, Malásia, Panamá, Suíça, Uruguai, Portugal e Ilhas Virgens.

Em Manaus, a Nokia tem 1.087 trabalhadores (efetivos) e possui uma área de 90.000 m<sup>2</sup>, sendo desse total 30.000m<sup>2</sup> é área utilizada e 25.000m<sup>2</sup> é área construída.

A unidade industrial de Manaus entrou em funcionamento em 1996, é uma das oito fábricas de celulares da Nokia no mundo. Foi certificada pela Norma ISO 9000/94 em 1998 e pela Norma ISO 14000/96 em 1999.

Em 2000, a Nokia ampliou para 100% a sua participação na Nokia Gradiente Industrial (NGI), através da aquisição das cotas da *joint-venture* para a fabricação de telefones celulares visando prioritariamente o abastecimento do mercado brasileiro com aparelhos das marcas Nokia e Gradiente, através de um investimento de US\$ 415 milhões. Tais investimentos permitiram à Nokia tornar-se a maior empresa do Pólo Industrial de Manaus em faturamento de toda a Região Norte, segundo dados da Secretaria de Indústria e Comércio do Amazonas e do balanço anual da “Gazeta Mercantil”. Em 2000, a Nokia faturou US\$ 27,03 milhões, com vendas líquidas de 7,05 bilhões de Euros no terceiro trimestre de 2001. (Jornal A Crítica de 27.11.01)

A Nokia unidade de Manaus tem como principais produtos de sua produção telefones celulares, que são hierarquizados por níveis: básico, clássico, premium e media phones wap, distribuídos por aproximadamente dez modelos diferentes, a saber: 3320, 3280, 5125, 8260, 6180i, 6180, 6120i, 5180, 5120i, 7160, 8860. A empresa não apresenta as características de uma empresa verticalizada, pois não produz desde a fabricação de matérias primas até a confecção final, utilizando-se de fornecedores diversificados em âmbito local, nacional e internacional. Segundo informações da empresa, dentre seus principais fornecedores destacam-se as empresas Sanyo, Gradiente e Philips.

Os setores que compõem a estrutura organizacional da empresa concentram-se em quatro grandes áreas e seus respectivos setores: produção (laboratório de integração, centro de distribuição, materiais e produção); administração (administração); recursos humanos (cozinha industrial e ambulatório); e engenharia (*facilities*). Tais setores distribuem-se em três níveis hierárquicos: operacional, gerencial e intermediário.

A Nokia não apresenta uma política de rotatividade de seus funcionários, se comparada às médias de demissão identificadas nas empresas do DIM. Apesar dos dados coletados indicarem que a Nokia apresentou um índice crescente de demissão no período entre 1999 e 2001 (89 rescisões sem justa causa), verifica-se que comparativamente esses números estão bem abaixo do número de demissões de outras empresas. A comparação feita, por exemplo, entre as empresa Philips e Nokia, torna os percentuais de demissão da Nokia menores.

De acordo com informações obtidas junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, foram registradas 5 reclamações trabalhistas contra a Nokia em 2001, o que significa um percentual de 2,35 % das 47 demissões ocorridas no mesmo ano.

O Manual de Integração da empresa encontra-se em fase de elaboração. No entanto, a empresa conta com um programa de socialização organizacional, onde os funcionários, terceiros e estrangeiros são integrados às normas, práticas, filosofia de trabalho e benefícios da Nokia. A empresa investe anualmente cerca de R\$ 650 mil neste programa.

A Nokia investiu na elaboração de um sistema de monitoramento e/ou avaliação do nível de satisfação dos seus funcionários e clientes: é a sondagem de opinião *Listening to You*.

As relações de trabalho na Nokia são embasadas em quatro valores que fundamentam a base da cultura Nokia: cliente satisfeito (C); realização (R); integridade e respeito ao indivíduo (I);

aprendizado contínuo (A). É o chamado CRIA, que é concebido pela empresa como um Código de Conduta.

A Nokia desenvolve os seguintes projetos sociais<sup>1</sup>: Fundação Nokia; Projeto Renascer; Centro De Treinamento Nokia Fuji; Projeto Ct Informática; Projeto Utam; Mudando a História; Projeto Lição das Águas.

A empresa também desenvolve projetos culturais, distribui vacinas contra a gripe para as comunidades adjacentes, firmou convênio com a Fundação Rede Amazônica para patrocinar a minissérie “O Auto do Boi-Bumbá” e incentiva o desporto e o lazer em seu clube, onde há uma equipe de apoio para atividades esportivas e culturais.

A Nokia está criando em Manaus o Instituto Nokia de Tecnologia – INDT. O instituto é uma entidade independente e sem fins lucrativos voltado para o desenvolvimento de projetos de alta tecnologia no setor de telecomunicações e deverá entrar em operação a partir do início de 2003.

A fábrica de Manaus conquistou o primeiro lugar no VI Prêmio SESI de Qualidade de Vida no Trabalho (PSQT-2001), na categoria empresa de grande porte (com mais de 500 empregados). Também recebeu a medalha de Ordem do Mérito do Trabalho, a maior condecoração do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

---

<sup>1</sup> Ação social está sendo compreendida como toda atividade não-obrigatória que as empresas realizam para atender às comunidades ou a seus empregados e familiares nas áreas de assistência social, alimentação, saúde e educação. Isto inclui pequenas doações eventuais até grandes projetos bem estruturados, excluindo-se as atividades de cunho social executadas por obrigação legal, como por exemplo, o cumprimento de normas para licenciamento ambiental, as contribuições compulsórias ao Sebrae, Sesi, Sesc, Senai e Senar e o atendimento obrigatório aos empregados como vale-transporte e salário-família (IPEA, 2001).

## 5. PERFIL DOS TRABALHADORES

A Unidade Nokia de Manaus emprega 1.356 trabalhadores, distribuídos conforme a Tabela 6:

TABELA 6: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES NA NOKIA POR VÍNCULO EMPREGATÍCIO E POR SEXO (UNIDADE DE MANAUS)

TIPO DE FUNCIONÁRIOS	H	%	M	%	TOTAL	%
EFETIVOS	553	50,87	534	49,12	1087	80,16
TERCEIRIZADOS	53	20	212	80	265	19,55
ESTAGIÁRIOS	-	-	04	100	04	0,29
<b>TOTAL</b>	606		750	1356	1.356	100

Fonte: Empresa Nokia, 24.01.02.

Elaboração: Observatório Social, 2002

Comparando-se a média de trabalhadores terceirizados nas indústrias do DIM em 2001 (7,20%) com o número de trabalhadores da Nokia no mesmo ano (19,55%), verifica-se que o número de terceiros na Nokia é quase três vezes maior que a média do DIM.

Os trabalhadores estão inseridos em três diferentes níveis da empresa, sendo os mesmos constituídos por uma heterogeneidade de funções e quantidades de trabalhadores: *nível gerencial*: corresponde às funções de gerentes e diretores – representa 0,91% do total de funcionários; *nível intermediário*: corresponde às funções de técnico administrativo (18,38%) e de supervisores e chefes (9,02%); e o *nível operacional*: corresponde majoritariamente à função de operador de estação (71,66%) do total de funcionários.

A Nokia emprega 183 trabalhadores que apresentam diferenciados tipos de deficiências, a saber: auditiva (100 trabalhadores), visual (20 trabalhadores); e deficiência física (63 trabalhadores). Esses trabalhadores encontram-se alocados em setores diferenciados na empresa.

De acordo com informações da empresa, os trabalhadores apresentam o seguinte perfil:

TABELA 7: PERFIL POR ITEM ESPECÍFICO DOS TRABALHADORES EFETIVOS DA EMPRESA NOKIA (UNIDADE DE MANAUS)

ITEM	HOMENS	MULHERES
Faixa Etária Média	31	31
Escolaridade Média	Ensino Médio	Ensino Médio
Média Salarial	R\$ 1.219,00	R\$ 1.219,00
Piso Salarial	R\$ 411,40	R\$ 411,40
Teto Salarial Produção	R\$ 3.300,00	R\$ 3.300,00
Teto Salarial Horistas	R\$ 1.931,78	R\$ 1.931,78
Teto Salarial Chefias	R\$ 7.695,00	R\$ 7.695,00

Fonte: Empresa Nokia, 24.04.2002.

Elaboração: Observatório Social, 2002.



Segundo os dados fornecidos pela empresa, existem médias absolutamente idênticas em relação às características que envolvem homens e mulheres no interior da Nokia. Na realidade, trata-se de um fato a ser aprofundado, uma vez que, levando-se em consideração especificamente o indicador “média salarial”, observa-se que 70% dos cargos hierárquicos dos níveis intermediário e gerencial são ocupados por homens, o que indicaria que os homens deveriam apresentar uma média salarial diferenciada em relação à média salarial das mulheres.

Na faixa etária entre 18 a 30 anos (46,87% do total), existem mais mulheres trabalhando, ao passo que na faixa etária entre 31 a 40 anos (44,65% do total), existem mais homens. Apesar desse diferencial, verifica-se que há um equilíbrio em relação ao total geral entre o número de homens e mulheres que trabalham na Nokia em Manaus.

Em relação à escolaridade verifica-se que aproximadamente 99% de total de trabalhadores têm ensino médio completo.

Há atualmente na empresa um total de 123 funcionários estudantes, sendo 62 homens e 61 mulheres. Há 961 funcionários que não são estudantes, sendo que destes 490 são homens e 471 são mulheres.

De acordo com as informações prestadas pela empresa, os salários de 46,21% dos trabalhadores concentram-se majoritariamente na faixa salarial correspondente entre 2 e 3 Salários Mínimos, sendo seguida por um total de 14,02% de trabalhadores que se encontram na faixa salarial entre 3 e 4 salários mínimos. Ou seja, 60, 23% de todos os funcionários da Nokia estão inseridos na faixa etária de 2 a 4 salários mínimos:

**TABELA 8: DETALHAMENTO DOS SALÁRIOS DA NOKIA  
(UNIDADE DE MANAUS)**

<b>Distribuição de Salários por Faixa Salarial (Salário Mínimo)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Total Salário (R\$)</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
De 2 a 3	501	46,21	235.997	17,85	17,85
De 3 a 4	152	14,02	100.333	7,59	25,44
De 4 a 5	18	1,66	16.200	1,22	26,66
De 5 a 6	73	6,73	77.781	5,88	32,54
De 6 a 7	41	3,78	53.370	4,03	36,57
De 7 a 8	79	7,28	113.357	8,57	45,14
De 8 a 9	47	4,33	80.126	6,06	51,20
De 9 a 10	19	1,75	35.550	2,69	53,89
De 10 a 11	18	1,66	38.616	2,92	56,81
De 11 a 12	10	0,92	23.418	1,77	58,58
De 12 a 13	20	1,84	50.194	3,79	62,37
De 13 a 14	17	1,56	46.143	3,49	65,86
De 14 a 15	11	1,01	32.236	2,43	68,29
De 15 a 20	35	3,22	121.308	9,18	77,47
Acima de 20	43	4,03	296.772	22,53	100,00
<b>Total</b>	<b>1084</b>	<b>100,00</b>	<b>1.321.401</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

*Fonte e Elaboração: Empresa Nokia, 24.04.2002*

Do total de 1.084 funcionários da empresa, 284 são mensalistas e são “mão-de-obra direta”. Em relação aos funcionários considerados como “mão-de-obra indireta”, 710 são horistas e 90 são mensalistas.

Somente os trabalhadores efetivos têm direito aos benefícios oferecidos pela empresa: assistência médica; assistência odontológica; convênio ótico e farmacêutico; convênio seguro saúde Sul América, Unimed e AGF; convênio com o INSS; creche; empréstimo; venda de produtos; alimentação; transporte; incentivo à educação.

A política de benefícios da Nokia apresenta algumas características peculiares. Há benefícios estabelecidos por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva (CC) que se referem majoritariamente às exigências obrigatórias legais – auxílio creche, auxílio transporte e auxílio alimentação. Comparando-se esses benefícios com aqueles oferecidos aos trabalhadores – assistência médica, internação hospitalar integral, internação hospitalar para dependentes, assistência odontológica, empréstimo, auxílio educação, clube recreativo, seguro de vida – verifica-se que esses últimos ultrapassam o número de benefícios definidos através de CC ou AC.

## **6. AVALIAÇÃO DA EMPRESA:**

### **6.1 LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Os parâmetros definidos na metodologia da pesquisa e a análise dos resultados obtidos através da observação do comportamento sócio-trabalhista e ambiental da empresa permitem as seguintes ponderações:

- A empresa reconhece o SMM como interlocutor e representante da categoria dos eletroeletrônicos no processo de negociação coletiva e nos acordos coletivos, disponibilizando informações solicitadas pelo sindicato.
- A empresa não se nega a negociar com o sindicato quando requisitada pelo mesmo e fornece as informações necessárias para a negociação, respeitando os acordos firmados, como demonstra o caso do PPR, respeitando a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que assegura a participação do sindicato através de um representante.
- A empresa vem cumprindo regularmente o repasse financeiro ao sindicato, referente às contribuições associativa e assistencial, respeitando a liberdade de contribuição dos trabalhadores sindicalizados.
- A empresa só permite o acesso dos representantes dos trabalhadores ao local de trabalho bem como que o sindicato faça difusão de informações e comunicações aos trabalhadores na unidade industrial de Manaus com autorização prévia.
- Não há na empresa Nokia delegados sindicais, nem qualquer forma de organização sindical de base.

### **6.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA**

- Constatou-se que na empresa Nokia existe um percentual equilibrado entre a mão-de-obra feminina (49,08%) e a mão-de-obra masculina (50,92%) em seu quadro de trabalhadores efetivos, entretanto, do número total de trabalhadores terceirizados existentes (265), verifica-se que 80% são mulheres, o que significa que apesar do relativo equilíbrio na inserção de homens e mulheres na condição de trabalhadores efetivos na empresa, no que se refere à inserção na condição de terceirização, há uma majoritária presença de mulheres. Tal constatação demonstra que a inserção de mulheres na empresa se dá em condições mais precarizadas que as dos homens.
- Observou-se também – apesar de, na percepção dos entrevistados, não existir discriminação de gênero – a total exclusividade de homens nos cargos de gerente e a substancial maioria nos cargos de chefia e supervisão, o que pode sinalizar indícios de discriminação.
- Uma comparação específica sobre a execução de funções iguais entre homens e mulheres e suas respectivas remunerações não pôde ser realizada a contento, porque a empresa

informou que não tinha sistematizados os dados solicitados por gênero. Isso poderia indicar uma lacuna no cumprimento dos princípios defendidos pelo Instituto Ethos e no código de conduta da empresa vigente em nível mundial, uma vez que impossibilita a transparência da conduta da empresa em relação à discriminação de gênero.

- Os entrevistados afirmaram a existência de igualdade de oportunidades para o aperfeiçoamento profissional entre homens e mulheres na empresa Nokia, entretanto o fato de os homens ocuparem 70,15% dos cargos hierárquicos torna isso questionável e merece um maior aprofundamento junto à empresa.
- Constatou-se que, à luz da análise das cláusulas das Convenções Coletivas 2000 e 2001, não foi identificado nenhum conteúdo que assegurasse mecanismos anti-discriminatórios por parte das empresas em relação a gênero, raça ou cor, o que denota a inexistência de qualquer tipo de ação afirmativa por parte da mesma.

## 6.3 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- De acordo com os dados coletados, as informações repassadas pela empresa acerca dos riscos à saúde e segurança no ambiente de trabalho parecem chegar de forma clara à maioria dos trabalhadores da empresa. Contudo, aproximadamente 17% dos mesmos se auto-avaliam como pouco informados sobre os riscos. Este dado pode indicar a existência de problemas focalizados em setores específicos e merecem um aprofundamento do estudo junto à empresa.
- O controle dos níveis e limites de exposição dos trabalhadores a ruídos e vibração parece ser efetivo, tendo em vista que na percepção dos trabalhadores pesquisados a prevalência de doenças que têm relação com o ruído no meio ambiente de trabalho é minoritária. Cabe também ressaltar que, de acordo com os dados registrados nas CATs da Nokia, no período de janeiro a dezembro de 2001, nenhum acidente de trabalho ocorrido no período mencionado teve como agente causador o ruído. Isso demonstra que os riscos ambientais enquadrados na categoria de riscos físicos são poucos no interior da empresa.
- Entretanto, os resultados da pesquisa indicam que 56,12% das respostas coletadas sinalizam que os tipos mais frequentes de doenças assinaladas se enquadram na categoria de riscos ambientais ergonômicos, onde foram citadas pelos trabalhadores pesquisados as doenças relacionadas com lesões por esforço repetitivo e com o ritmo intenso de trabalho. Tal enquadramento pode ser relacionado com o processo de intensificação do ritmo de trabalho determinado pelos mecanismos de avaliação e de controle do PPR, através da realização frequente de horas extras, demonstrando uma prática gerencial de prolongamento de jornada de trabalho.
- Cabe também ressaltar que o dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) existentes na Nokia é superior ao exigido pela legislação pertinente (NR-4).
- Em relação às condições gerais de trabalho na empresa, os trabalhadores optaram pelos conceitos ótimo e bom (95,93%), o que demonstra um ambiente de trabalho adequado às condições legalmente estabelecidas.

- A empresa cumpre os itens referentes à existência de ambulatório, médico de segurança do trabalho e frequência na realização dos exames médicos de seus funcionários efetivos.
- Outro ponto a destacar é que, de acordo com os trabalhadores pesquisados, a Nokia oferece os EPIs aos seus funcionários em quantidade suficiente.
- Embora os dados pesquisados indiquem que os treinamentos para evitar problemas de saúde e segurança no trabalho sejam realizados com frequência na Nokia, atingindo 90,01% dos pesquisados, os mesmos não vêm atingindo de forma plenamente satisfatória todos os trabalhadores, tendo em vista que desse total 20,83% consideraram insuficiente o treinamento recebido.
- De acordo com os dados coletados, a função da CIPA na empresa é conhecida pela grande maioria dos trabalhadores da Nokia, apesar de 13,02% desconhecerem as atividades desenvolvidas por ela. Mais de 50% dos participantes da pesquisa julgaram a atuação da mesma negativamente, sinalizando para o enfrentamento de possíveis dificuldades por parte da mesma para o seu desempenho em relação a suas funções de prevenção aos riscos à saúde e segurança ocupacional.
- Outro fato problemático diz respeito ao não envio das CATs por parte da empresa ao sindicato, como exige, de fato, o dispositivo legal vigente (Lei 8213/91, Art. 22, § 1º).
- Os resultados da pesquisa indicam que a Nokia, por meio do seu setor de Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), demonstra interesse e responsabilidade em desenvolver ações de Saúde ocupacional através da integração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) às atividades desenvolvidas pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), elaborados e coordenados pela médica e engenheira do trabalho. Cabe também ressaltar que o dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT existentes na Nokia é superior ao exigido pela legislação pertinente.
- A postura da empresa em relação ao Meio Ambiente interno e externo demonstra que vêm sendo desenvolvidas ações que visam concretizar o comprometimento da Nokia com a saúde dos trabalhadores, consumidores e meio ambiente através de medidas de gestão ambiental que objetivam controlar os impactos ambientais decorrentes de seu processo produtivo, através de programas de gestão ambiental, procurando envolver os trabalhadores e a própria comunidade, através de convênios, programas e projetos.
- Cabe ressaltar, ainda, que a empresa possui uma área de tratamento de resíduos, realizando uma coleta seletiva do lixo, reaproveitando ou eliminando, de acordo com a legislação existente, os resíduos ou sobras da produção.

## **7. OS DIREITOS PESQUISADOS**

Os direitos que o Observatório Social pesquisa estão assegurados em normas, códigos de conduta e principalmente nas Convenções da OIT. Apresentamos aqui as principais Convenções observadas:

### **LIBERDADE SINDICAL**

- A Convenção nº 87 – Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, de 1948, garante o direito livremente exercido pelos trabalhadores e pelos empregadores, sem distinção alguma, de se organizarem para promover e defender seus interesses respectivos. O Brasil não ratificou essa Convenção e o direito sindical nacional mantém o enquadramento por categoria profissional, limitação a um único sindicato por categoria, abrangência municipal da representação e contribuição financeira obrigatória aos sindicatos (o chamado imposto sindical).

- A Convenção nº 135 – Representantes dos trabalhadores, de 1971, foi ratificada pelo Brasil em 1990 e garante a proteção dos representantes de trabalhadores nas empresas e trata das facilidades que devem dispor.

### **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

- A **Convenção nº 98 – Direito de sindicalização e de negociação coletiva**, de 1949, foi ratificada pelo Brasil em 1952. Ela 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.

- A **Convenção nº 151 – Relações de trabalho na administração pública**, de 1978, protege o direito de sindicalização e negociação dos servidores públicos. Não foi ratificada pelo Brasil.

### **TRABALHO FORÇADO**

- A Convenção nº 29 - Trabalho Forçado ou Obrigatório, de 1930, foi ratificada pelo Brasil em 1957 e propõe abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas.

- A Convenção nº 105 - Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, foi ratificada pelo Brasil em 1965 e reafirma que certas formas de trabalho forçado ou obrigatório se constituem numa violação dos direitos humanos e devem ser abolidos. Determina que todo país-membro não deve fazer uso do trabalho forçado como medida de coerção ou de educação política, como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra, como meio de disciplinar, punir por participação em greves ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

## TRABALHO INFANTIL

- A Convenção no 138 - Idade Mínima para a Admissão de Emprego, de 1973, foi ratificada pelo Brasil em 2000, e estabelece a abolição do trabalho infantil e a fixação da idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho, em um nível que não seja inferior à idade em que cessa o ensino obrigatório. No final de 1998, quando o Congresso Nacional Brasileiro aprovou a Emenda Constitucional no 20, a idade mínima para o trabalho foi fixada em 16 anos.

- A Convenção no 182 – Proibição e ações imediatas para a eliminação das piores formas de trabalho infantil, de 1999, ratificada pelo Brasil em 2000, determina que todo país-membro adote medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho de crianças até 18 anos. As piores formas abrangem a escravidão, prostituição, produção de pornografia, utilização de crianças para atividades ilícitas e trabalhos que prejudiquem a saúde e a segurança.

## DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E DE RAÇA

- A Convenção nº 100 – Igualdade de remuneração, de 1951, foi ratificada pelo Brasil em 1957. Dispõe sobre a remuneração igual para homens e mulheres 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 – Discriminação, de 1958, foi ratificada pelo Brasil em 1965 e promove a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e ocupação.

## MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

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

- A Convenção nº 148 – Meio ambiente de trabalho, de 1977, foi ratificada pelo Brasil em 1982. Busca a eliminação, na medida do possível, de todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações nos lugares de trabalho

- A Convenção nº 155 – Segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981, foi ratificada pelo Brasil em 1992. Pretende garantir a segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores e um ambiente de trabalho sem riscos de acidentes e de danos à saúde. 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.

- A Convenção nº 161 – Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985, foi ratificada pelo Brasil em 1990. Aponta a necessidade de serviços essencialmente preventivos com objetivo de estabelecer e manter um meio ambiente de trabalho saudável e seguro e que favoreça a saúde física e mental dos trabalhadores.

- A Convenção nº 170 – Produtos químicos, de 1990, ratificada pelo Brasil em 1996, busca prevenir as enfermidades e acidentes causados pelos produtos químicos no trabalho ou reduzir a sua incidência.

- A Convenção nº 174 – Prevenção de acidentes industriais maiores, de 1993, trata da prevenção dos acidentes industriais maiores e limitação das conseqüências.

# **INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL**

## **CONSELHO DIRETOR**

CUT - SRI - OIT - Kjeld A. Jakobsen (Presidente)  
CUT - INST - Rita de Cássia Evaristo  
CUT - SNF - Altemir Antônio Tortelli  
CUT - SPS - Pascoal Carneiro  
CUT - SNO - Rafael Freire Neto  
CUT - CNMT - Maria Ednalva B. de Lima  
CUT - CIOSL - José Olívio M. de Oliveira  
CUT - Desep - Lúcia Regina dos S. Reis  
DIEESE - Wagner Firmino Santana e Mara Luzia Feltes  
UNITRABALHO - Francisco Mazzeu e Sidney Lianza  
CEDEC - Tullo Vigevani e Ronaldo Baltar  
Membros da Coordenação Geral

## **COORDENAÇÃO GERAL**

Arthur Borges Filho - Coordenador Administrativo e Financeiro  
Clemente Ganz Lúcio - Coordenador Técnico Nacional  
Clóvis Scherer - Coordenador da Sede Sul  
José Olívio Miranda de Oliveira - Secretário Geral Adjunto da CIOSL  
Karina P. Mariano - Coordenadora da Sede SP  
Kjeld A. Jakobsen - Secretário de Relações Internacionais da CUT Brasil, representante  
no Conselho de Administração da OIT e Presidente do Conselho Diretor  
Maria Ednalva B. de Lima - Coordenadora da CNMT/CUT  
Maria José Coelho - Coordenadora de Comunicação  
Odilon Luís Faccio - Coordenador de Desenvolvimento Institucional  
Pieter Sijbrandij - Coordenador de Projetos  
Rafael Freire Neto - Secretário Nacional de Organização da CUT  
Rogério Valle - Coordenador da Sede RJ  
Ronaldo Baltar – Coordenador do Sistema de Informação

## **EQUIPE RESPONSÁVEL PELA PESQUISA**

Márcia Perales Mendes Silva (Coordenadora), Universidade do Amazonas  
Marinez Gil Nogueira, Universidade do Amazonas  
Marcelo Mario Vallina, Universidade do Amazonas

## **REVISORES TEMÁTICOS**

Liberdade Sindical – Prudente Mello  
Negociação Coletiva e Trabalho Infantil – Clóvis Scherer  
Raça – Mariana Lisboa  
Gênero – Waldeli P. Melleiro  
Responsabilidade Social – Pieter Sijbrandij  
Saúde e Segurança – Rogério Valle

## **GRUPO DE APOIO À PESQUISA DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE MANAUS**

Aivê Silva Barbosa  
Cid Garcia Tomé  
Antônio Raimundo Dias Barbosa

Florianópolis, julho de 2002.