



Revista do Ministério Público do Trabalho • ano I • nº 1 • 2013

ISSN 2317-2401

TRABALHO ESCRAVO um problema do Brasil contemporâneo

TRANSPORTE

Motorista e cobrador
sofrem com más
condições de trabalho

CAIEIRAS

Jandaíra produz
cal e vidas
sem futuro

MCDONALD'S

Direitos do
trabalhador
ignorados

FUTEBOL

Times brasileiros
precisam proteger
jovens atletas



A infância não pode ser
abandonada

Não dê esmola. Sua atitude pode tirar
uma criança da rua.

Coordinfância





O auditor fiscal do Trabalho Paulo César Lima fala sobre como resgatava trabalhadores no interior do Brasil
8



Trabalho escravo, problema antigo no Brasil do século 21
14



Combate à fraude no seguro-defeso
24



Em Jandaíra, trabalhador tem somente um futuro: as caieiras
26



Motoristas, cobradores e passageiros sofrem com transporte público nas cidades
32



Equipamentos de proteção garantem melhores condições de vida a coletores de iscas no Pantanal
40



Passado calcado na escravidão e no machismo marca cotidiano de domésticos
44



Jornada Legal: motoristas correm contra o tempo e põem vidas em risco nas estradas
52

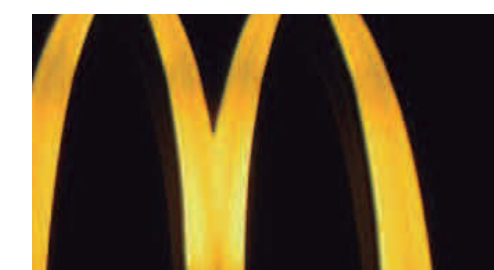
Longas jornadas, esforços repetitivos e ambientes inadequados resultam em adoecimento nos frigoríficos
60



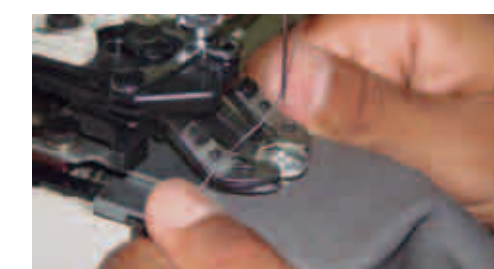
MPT procura donos de R\$ 600 milhões depositados em contas do FGTS
66



McDonald's usa jornada móvel variável para reduzir custos, burlar direitos e desrespeitar trabalhadores
68



Cumprimento da Lei 8.213/1991 depende de sensibilização, fiscalização e punição
72



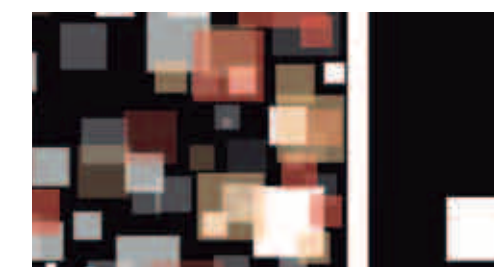
Setor sucroalcooleiro ainda mantém trabalho degradante em Sergipe
78



MPT negocia com clubes proteção a adolescentes nas categorias de base
82



Procuradora do Trabalho Elaine Nassif escreve sobre história da ação civil pública e o futuro do MPT
88



**Labor - Revista anual do
Ministério Público do Trabalho**

Procurador-geral do Trabalho
Luís Antônio Camargo de Melo

Vice-procurador-geral do Trabalho
Eduardo Antunes Parmeggiani

Chefe de gabinete do Procurador-Geral do Trabalho
Erlan José Peixoto do Prado

Diretora-geral
Sandra Cristina de Araújo

Labor foi produzida pela Assessoria de Comunicação Social do Ministério Público do Trabalho

Jornalista responsável
Rodrigo Farhat (MTE 4139/MG)

Editores
Marcela Rossetto e Rodrigo Farhat

Textos
Alessandro Soares, Ana Alves, Anucha Melo, Carolina Villaça, Dimas Ximenes, Elaine Nassif, Elton Viana, Fátima Reis, Fernanda Magalhães, Flávio Wornicov Portela, Gilberto Gatti, Gisele Rosso, Keyla Tormena, Lívia Vasconcelos, Ludmila Di Bernardo, Lília Gomes Ferreira, Maria Augusta Machado de Carvalho, Mariana Banja, Messias Carvalho, Paula Estrella, Rafael Almeida, , Rodrigo Farhat, Tamiles Costa, Vanessa Napoleão e Wanderson Lima

Revisão
Marcela Rossetto

Imagens
Ana Alves, Arquivo Ascom/MPT, Braz Antônio, Carolina Villaça, Fernanda Magalhães, Heiler Ivens de Souza Natali, Keyla Tormena, Leonardo Sakamoto, Lívia Vasconcelos, Ludmila Di Bernardo, Marcelo Sadio/www.vasco.com.br, Mariana Banja, Messias Carvalho, Paula Estrella, Portal da Copa, Rafael Almeida, Raquel Rodrigues, Rodrigo Farhat, Sandro Sardá, Stockphotos e www.sxc.hu

Design, tratamento de imagens e arte-final
Guilherme Monteiro e Sâmela Lemos

Ilustrações
Cyrano Vital

Infográficos
Guilherme Monteiro

Pesquisa
Bruno Soares e Fabíula Souza

Diagramação
Gráfica Aquarela, Guilherme Monteiro e Sâmela Lemos

Circulação
Ana Paula Fayão, Cleanne Rosa e Evelize Vidal

Administração
Kelma Barreto e Nathália Teixeira

Impressão
Gráfica Movimento

Tiragem
5 mil exemplares

Brasília, outono de 2013



Vamos em frente

Esta é a primeira edição de Labor, nova publicação do Ministério Público do Trabalho. Ao longo de quase uma centena de páginas, esta revista reúne histórias de homens e mulheres, de norte a sul do país, que sofrem ou sofreram desrespeito aos seus diretos mais fundamentais no ambiente de trabalho e o enfrentamento a essa realidade realizado pelos procuradores do Trabalho.

O tema de capa mostra o perfil do trabalho escravo contemporâneo e reconstitui o vergonhoso caso da grife Zara, que escravizou bolivianos em oficinas têxteis terceirizadas de São Paulo. Nenhum caso rendeu tanta repercussão, com destaque na imprensa de mais de 80 países.

O caso Zara figura entre os 3,3 mil estabelecimentos inspecionados, onde foram resgatados mais de 43 mil trabalhadores de 1995 a 2012, durante operações no combate ao trabalho escravo contemporâneo. O assunto também é abordado na entrevista do auditor fiscal do Trabalho Paulo César Lima, o Curicaca, que conta como libertava trabalhadores em fazendas do interior do Pará.

Cadeia do Frio deixa em carne viva os efeitos nocivos da concorrência nos frigoríficos. É a história das catarinenses Zélia Machado, que perdeu os dedos da mão direita, e de Valdirene da Silva, que após 11 anos desossando sete coxas de frango por minuto foi aposentada por invalidez e se tornou dependente de morfina. Ambas tinham jornadas de trabalho típicas do início do século passado.

No Limite descreve a rotina dos caminhoneiros. Mais de um terço da categoria roda mais de 13 horas por dia. Quase 80% sentem o peso do sono ao volante e 64% conhecem colegas que se drogam para dirigir. É um quadro que resulta em cerca de 4 mil mortes por ano nas rodovias federais envolvendo caminhões e ônibus. A boa notícia é a expectativa de fiscalização com a Lei do Motorista.

A cobertura abrange também diversas outras atividades profissionais, como os empregados do McDonald's, que sofrem jornada injusta e desrespeitosa. Há ainda o retrato dos catadores de iscas no Pantanal, que depois de tantos anos correndo risco mergulhando em águas onde habitam arraias, sucuris, piranhas e jacarés, agora se protegem com macacões impermeáveis.

São relatos de vida ignorados pelas discussões macroeconômicas. São histórias de vida dedicadas ao crescimento do país, que você encontra aqui, em textos e imagens assinados pelos jornalistas do MPT de todo o país.

Felicidades.

Luís Camargo

Procurador-geral do Trabalho

O libertador de homens

Auditor fiscal do Trabalho, Curicaca conta como resgatava trabalhadores em fazendas do Pará

POR RODRIGO FARHAT

“A gravidade não está na quantidade de trabalhadores escravizados, mas na violência envolvida”



Curicaca, o Paulo César Lima, nasceu na periferia de Parnaíba (PI), no bairro de São José, o Cheira Mijo, segundo os próprios moradores. Terceiro de quatro filhos de um alfaiate com uma aplicadora de injeção na veia de rua, como descreve a ocupação da mãe, foi criado por uma tia, até se formar em engenharia civil. Ele também tinha como padrinho um médico, que o mantinha na escola. “Ganhava os livros e o uniforme se tirasse boas notas, a cada ano. Se rateasse na curva, me ferrava.” Sempre deu certo e, em 1972, foi estudar no Maranhão. Seu irmão mais velho já estava na faculdade. Em sua casa era assim: o irmão estudava, começava a trabalhar e passava a cuidar do mais novo.

Ele se formou em julho de 1978 e foi trabalhar em Rio Branco, na Companhia de Saneamento do Estado do Acre. Certa vez, foi apresentar um trabalho em Brasília e conheceu o prefeito de Parnaíba, que o convidou para retornar à cidade. “Era o sonho de minha vida, voltar formado e ajudar minha família.”

Voltou como secretário do prefeito, trabalhando no Programa de Cidades de Porte Médio. Foi demitido na gestão seguinte. Passou apertado e não tinha dinheiro nem para consertar o pneu do carro. Então, um amigo falou sobre o concurso do Ministério do Trabalho. Paulo César fez a prova e passou. Era setembro de 1983.

Aos 57 anos, como ex-coordenador de grupos móveis do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tem muitas histórias para contar sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, apesar de não integrar grupos móveis desde 2006. Na Gerência Regional de Trabalho e Emprego de Parnaíba, hoje ele investiga acidentes de trabalho urbano e, vez por outra, participa de fiscalizações rurais.

Sua vida como Zumbi dos Palmares moderno começou com uma operação do MTE que constatou haver trabalho escravo na usina de álcool e açúcar do empresário Ari Magalhães. Ele era auditor fiscal e acompanhou a investigação, comandada pela auditora fiscal Cláudia Márcia Ribeiro Brito, do acidente em Teresina que matara e ferira grande número de trabalhadores. Mais tarde, o empresário virou deputado federal e conseguiu trocar o comando da Delegacia de Trabalho. No lugar de Cláudia Brito, indicou Audrei Magalhães, sua sobrinha. Curicaca, assim, ficou algum tempo no ostracismo.

Mas era e é irrequieto como a ave pernalta que dá sentido ao apelido Curicaca. Um dia, de Brasília, Cláudia Márcia ligou para ele, convidando-o para trabalhar nos grupos móveis. Foi. Precisava ver se afinava com a ideia. Era 1994 e descobriu a vida. “Vi os caras



Existem dez grupos móveis no MTE, dos quais quatro são de combate ao trabalho escravo. O MTE tem cerca de 40 auditores fiscais do Trabalho e outros cem treinados no tema. Cada grupo móvel tem de seis a dez auditores e igual número de policiais federais ou rodoviários, além de juizes e procuradores. Cada operação custa, em média, R\$ 60 mil, sem considerar manutenção de viaturas e equipamentos.

parecidos comigo. Todos da minha região. Todos nordestinos. Tinha afinidade com a luta.”

Seu jeito facilitava o contato com os peões. Falavam a mesma língua e não tinha dificuldade em compreender o que diziam. “Era um homem realizado, pago para fazer o que gostava.” Mas nem tudo era cor-de-rosa. Havia dificuldades internas e externas. As primeiras estavam relacionadas a pontos de vista, à gestão das operações de fiscalização, e as segundas, aos parceiros, que não tinham o mesmo foco que os auditores fiscais. “Não acreditavam na existência do trabalho escravo. Diziam: ‘O cara veio pra cá porque quis. Ele estava quieto lá na casa dele. Por que não ficou no Nordeste?’. Os principais problemas eram diferenças com policiais federais.” Uma vez, um deles chegou a dizer: “Se um peão der trabalho para você, Curicaca, se ele se meter a besta, vai se ver comigo.” Os anos 1990 chegavam ao fim.

Mais tarde, passou a coordenar um dos grupos móveis. Os auditores fiscais Cláudia Márcia, Valderéz Monte, Marinalva Dantas e Paulo Mendes comandavam os outros.

A primeira operação foi no Xinguara, no sul do Pará. “Saí de Parnaíba sozinho em direção a Caxias, no Maranhão. Lá, encontrei a Cláudia [Cláudia Márcia Ribeiro Brito] e ficamos esperando outro auditor, o Sérgio Carvalho de Santana. De camionete, fomos até Marabá”, conta.

Uma operação de fiscalização durava de 12 a 15 dias, naqueles anos. Hoje o tempo é menor. Há outras diferenças também, principalmente tecnológicas. Naquele tempo, não havia telefone, nem notebook. “Tudo era no braço. Não havia nem câmara fotográfica. Hoje, os integrantes de um grupo móvel têm telefone e sistemas de posicionamento por satélite. Têm

computador, internet e bons carros para entrar no meio do mato.”

Curicaca andou em fazenda que tinha dez peões e até em algumas com 1,8 mil. “A gravidade não está na quantidade de trabalhadores escravizados, mas na violência envolvida.” Ele explica que a escravidão por dívida é a mais palpável, pois você pega o caderno do gato e fica sabendo quem trouxe quem e como trouxe. “É um novelo, do qual só se sabe o começo, mas não se conhece o fim.”

Para ele, se o governo não educar, não promover a reforma agrária e não fizer leis mais rígidas, nada terá adiantado. “Esta é a solução: educar, criar empregos e resolver o problema da terra.”

Curicaca responde

Quando e como começou o enfrentamento ao trabalho escravo no Brasil?

Foi o bispo de São Félix do Araguaia, dom Pedro Casaldáliga, quem primeiro falou sobre a existência de trabalho escravo no Brasil. Eram os anos 1970. Mais tarde, Walter Barelli [ministro do Trabalho do governo Itamar Franco, 1992/94], declarou: Se tem trabalho escravo, vamos acabar com ele. E foi para Marabá (PA), acompanhado da auditora Vera Jatobá. Lá, eles criaram os grupos rurais de fiscalização. Os grupos móveis nasceram no governo Fernando Henrique Cardoso.

Como um homem se tornava escravo nos anos 1990?

O cara pegava um ônibus e chegava numa cidade – podia ser em Barras de Maratauã (PI) –, e anunciava em uma rádio FM que tinha trabalho no Pará. Ele, então, escolhia os mais novos, os mais fortes ou então aqueles que já tivessem trabalhado uma vez. De tanto o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal combaterem esse crime, eles mudaram a tática.

Como é organizada uma operação de fiscalização?

É tudo feito em sigilo. Na operação de Xinguará, por exemplo, não sabia o que ia ocorrer. Então, antes, em Marabá, encontramos os outros, Sônia Nassar, Alirio e Raimundo Tadeu. Também encontramos os policiais federais. Naquele dia, senti o perfume da violência na cidade. Eu me assustei. O X9 também estava com medo. Tanto que saiu correndo do carro, no meio da noite, depois de passar as informações sobre o local da fazenda e o nome do gato.

Chegamos ao amanhecer. Estava escuro. A polícia pegou Baiano Chapéu Preto e nós fomos calcular o tempo de serviço e o valor a que cada trabalhador tinha direito. Foi a primeira vez em que me deparei com a inteligência dos peões. Faltou cola para fixar o retrato na carteira de trabalho e um peão, o Vampiro, pegou um pedaço de isopor, um pouco de gasolina e fez a cola. Era assim que ele colava os bicos das botinas, no meio do mato. Encontrei aquele gato outras duas vezes, nas fazendas Brasil Verde e na Rio Vermelho, ambas no sul do Pará.

O tempo do planejamento depende de cada caso. Se for roço de juquirá tem que ser rápido. Imagine um fazendeiro com 200 peões cortando juquirá para limpar pasto. Em três ou quatro dias, tudo estará terminado.

Qual é a dinâmica atual do trabalho escravo? Depois do cerco aos fazendeiros, como eles agem para aliciar mão de obra?

A dinâmica hoje é outra. O gato paga o dinheiro da passagem para o peão, até Miranda do Norte (MA). Lá, ele pega o trem da Vale do Rio Doce e vai até Marabá (PA). É um trem de carga e de passageiros. Em Marabá, ele pega uma caminhonete garimpeira, uma D-20 coberta de lona com bancos de madeira e vai até Xinguará.



Lá, ele fica em um hotel de pioneiro à disposição do gato. A dona da pensão nem se preocupa com o dinheiro das diárias, porque ela sabe que mais dia menos dia vai chegar um gato para assumir a dívida do peão e levá-lo para uma fazenda. Essa é a dinâmica de hoje.

Os donos de hotéis também são cúmplices?

Sim, eles fazem parte da teia e alguns já estão sendo processados.

Quando o fazendeiro se torna cúmplice?

O grande patrão somente entra nesse circuito quando ele chama o gato, o arregimentador da mão de obra, e diz: "Eu quero tantos." Ele não quer saber se o trabalhador veio do Piauí, do Ceará ou do Maranhão. Aí o gato chega e diz que tem 30 na pensão da dona Lourdes. "Paguei R\$ 3 mil. Está aqui o caderno." O cara vai e paga o dinheiro para ele. Aí começa a história.

Qual a reação dos fazendeiros?

O fazendeiro tem que pagar as rescisões na ficha, na hora.

Houve uma época, no sul do Pará, que eles fizeram uma caixinha. Sabiam que os grupos não davam conta de mais de duas fazendas. Então, se um grupo está em uma fazenda e o fazendeiro não tem como pagar, esse grupo vai fiscalizando outras propriedades. Assim, eles se juntaram para pagar as dívidas rapidamente. Era uma forma de o grupo móvel ir embora logo.

Como ocorrem as operações?

A denúncia chega até a Comissão Pastoral da Terra (CPT) ou a um sindicato de trabalhadores, que a encaminha à Secretaria de Inspeção do Trabalho. O MTE repassa os dados à Polícia Federal e ao MPT. O planejamento de uma ação dura de um a três dias. Geralmente, ocorrem em carvoarias, canaviais ou pastagens. A gente chega de surpresa. Eles não têm como saber que estamos indo. Chegamos nos hotéis em carros descaracterizados. Os donos desses estabelecimentos têm ligações estreitas com os fazendeiros, que não moram na região. Então, não dizemos quem somos. Quando eles vêm de Goiânia (GO), Araguaína (TO), Araçatuba (SP), ficam hospedados nos mesmos hotéis que nossa equipe. Os gatos também ficam lá. Então, temos que ser cuidadosos. Dizemos que somos de uma universidade. Que estamos fazendo pesquisas.

Como os procuradores do Trabalho entraram em cena?

A primeira vez em que viajei com um procurador do Trabalho foi em uma operação de fiscalização em 1998. Na cabeça da gente, os procuradores do Trabalho estavam distantes. Quando o MPT entrou na luta, a coisa mudou, porque passamos a ter quem acionasse a Justiça imediatamente. Nós lavrávamos autos de infração, mas dez autos não têm a dimensão de um termo de ajustamento de conduta. Até em relação à Polícia, pois ficou mais fácil se entender com os policiais. Os fazendeiros ficaram mais acuados. A imprensa também passou a acompanhar as operações e a questão ganhou visibilidade.

Você já deve ter vivido centenas de histórias...

Em Água Azul do Norte, no Pará, os peões achavam que eram bem tratados, pois o fazendeiro levava prostitutas ao acampamento. Em Itupiranga, no mesmo estado, o informante se enganou e deu o rumo errado da fazenda. Estávamos em três carros. Dormimos em Quatro Bocas, em um hotel sobre palafitas. Saímos cedo e paramos para comer ainda pela manhã. Era a Copa do Mundo de 2002 e o Brasil jogava contra a China. Quando voltamos aos carros, tinha um cara com o rosto coberto na frente de um deles. Os 12 assaltantes entraram, quatro em cada caminhonete. Curicaca levou um tapa de um deles. "Não mexe com o motor, porque ele não tem nada a ver com isso", ouviu de outro. Fugiram em um ônibus e um caminhão de boiadeiro, levando armas, munição, notebooks e telefones. Eles sabiam quem éramos, eu tenho certeza.

Qual a que você sempre se lembra?

Foi a do menino Abel. Tinha 12 anos e trabalhava em uma carvoaria na região de Açailândia (MA). Fui conversando com ele. – Como é sua vida aqui? – Acordo às 5h. Vou tomar banho, tomo o café e começo a bandeirar [colocar a madeira em condição de ser medida]. Depois, vou encher o forno e almoço. Paro às 16h. – Não brinca e não estuda? – Não tenho tempo disso, não. Uma criança de 12 anos desesperançada. Ele não tinha perspectiva de vida. Vivía juntando dinheiro para comprar uma casa para a mãe, que tinha problema nas pernas. Seu maior sonho era ter uma bicicleta. Foi libertado e recebeu um dinheiro. Nunca mais tive notícias de Abel.

Outras línguas

Curicaca tem um jeito diferente de falar. Suas expressões, às vezes, são de difícil compreensão para brasileiros de outras regiões do país. No convívio com esses homens, o auditor fiscal, o policial ou o procurador do Trabalho não pode subestimar a situação contada pelo trabalhador. Veja algumas dessas palavras, catalogadas pela auditora fiscal do Trabalho Marinalva Dantas.

Apanhar de pano – levar surra com o lado plano do facão

Barriga – peão inexperiente

Cachorra – rede de dormir

Bate-pau – informante da polícia

Empreiteiro – aliciador de mão de obra

Emprestante – agiota

Fechar – matar

Gato – intermediador de mão de obra

Guaxebea – pistoleiro

Método TV – Se vira

Pagar na ficha – pagar na hora

Peão – trabalhador braçal, urbano ou rural

Peão trecheiro – aquele que não consegue sair do círculo da escravidão

Peonagem – escravidão contemporânea no Brasil

Queixudo – trabalhador que costuma se queixar

Retagato – fiscal do serviço

Salário cativo – quando o trabalhador paga pela alimentação

Salário livre – a alimentação não é cobrada do trabalhador, mas seu salário é menor

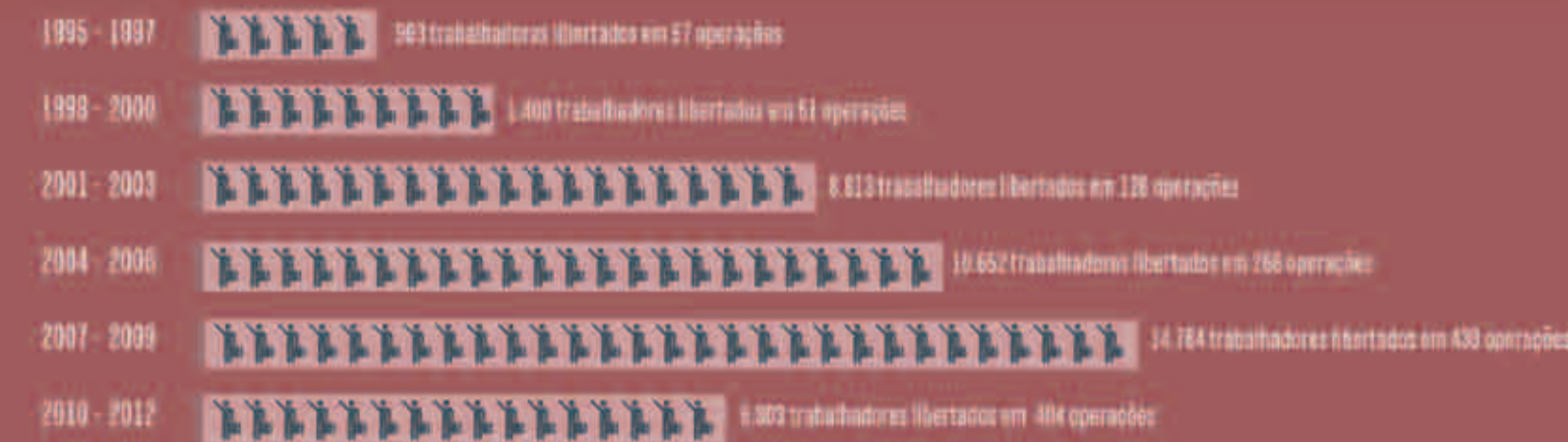
Taca – surra violenta

Urutu – peão experiente

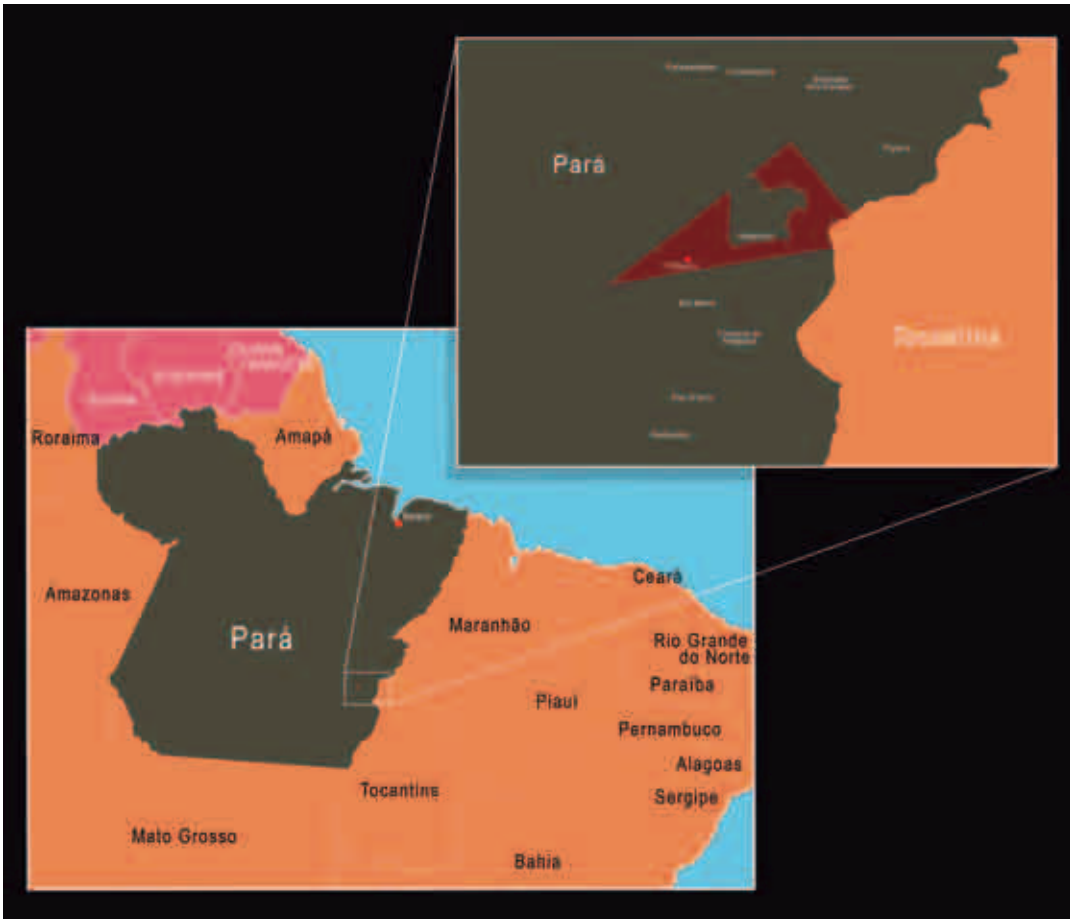
X9 – informante



Operações de fiscalização para a erradicação do trabalho escravo



Fonte: Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae/MTE)



A primeira operação de resgate de trabalhadores de Curicaca foi em Xinguara, em vermelho, no mapa menor

O trabalhador escravizado

São migrantes, analfabetos, clandestinos, pessoas com deficiência, doentes, alcoolistas e pessoas que nunca tiveram um documento de identificação.

Homens de 18 a 44 anos

Analfabetos ou com até 2 anos de estudo

85% dos resgatados haviam começado a trabalhar com menos de 12 anos de idade

O que diz o Código Penal

Escravidão Contemporânea

Art. 149 – Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, ou sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, restringindo sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador.

Pena – Reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido contra criança ou adolescente.

Aliciamento de trabalhadores

Art. 207 – Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional.

Pena – Detenção de um a três anos e multa. Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. ☒

Um problema do Brasil contemporâneo

Trabalhadores recebem R\$ 0,20 por peça e costuram das 7h às 21h

Esta reportagem não necessitaria ser publicada aqui, pois o tema da escravidão deveria ser exclusivo dos livros de história. Em pleno século 21, no entanto, dados da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) mostram que mais de 43 mil trabalhadores foram resgatados entre 1995 e 2012 em 3.353 estabelecimentos inspecionados durante as operações de fiscalização para erradicação do

trabalho escravo moderno. O trabalho forçado, a servidão por dívida, a jornada exaustiva ou trabalho degradante, apesar de serem crimes tipificados no artigo 149 do Código Penal, ainda são uma realidade no campo e nas cidades brasileiras.

É o que mostram as reportagens de Lívia Vasconcelos, Ludmila Di Bernardo, Rafael Almeida e Wanderson Lima, produzidas em Cuiabá (MT), São Paulo, Campinas (SP) e Codó (MA).



Flagrante de trabalho escravo muda paradigma do setor têxtil

POR RAFAEL ALMEIDA

Em toda a história do Ministério Público do Trabalho (MPT), nenhum fato deu tanta repercussão quanto o caso Zara. Publicado pela imprensa em mais de 80 países, o flagrante de trabalho escravo envolvendo a famosa grife espanhola chocou o mundo e trouxe à tona uma discussão até então encarcerada nos porões das oficinas clandestinas.

A implicação do trabalho de procuradores e auditores fiscais neste episódio se deu nas searas social e econômica, trazendo consequências inéditas ao setor de confecções e à vida de trabalhadores até então alienados dos mais básicos direitos.

A escravidão contemporânea ou análoga, tema constante de debates promovidos por setores da sociedade civil, ganhou forma e

revigorou-se em face da desvendada realidade de imigrantes achincalhados pela (i)lógica da cadeia produtiva têxtil.

Os desdobramentos do caso fora do Brasil dispararam aos agentes públicos um alerta vermelho. Audiências na Assembleia Legislativa de São Paulo, pedidos de abertura de Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), reuniões em Comissões do Congresso Nacional: todos os fatos advindos do caso Zara refletem a preocupação dos brasileiros para com a imagem de seu país no exterior.

Ponto de partida

No curto espaço de três meses, período em que o trabalho de campo foi realizado, um desafio

despontou às instituições: as mudanças devem vir em prol de todo um segmento econômico, não apenas dos empregados ou terceirizados de uma empresa, no sentido de atingir a qualidade de vida desses trabalhadores e dar cumprimento aos desígnios constitucionais, notadamente ao princípio da dignidade humana.

Mas todo processo de transformação tem um ponto de partida. E foi pensando nisso que se chegou a um acordo com a Inditex, detentora da marca Zara, com a previsão da responsabilidade trabalhista da marca sobre terceiros e subcontratados. Desde o início, a postura dos procuradores, "inconciliável" em relação às obrigações pedidas, mostra uma tendência em buscar a solução definitiva, a se estender para toda a cadeia de confecções.



O caso

Em maio de 2011, a Gerência Regional do Trabalho de Campinas remeteu denúncia ao MPT em Campinas, descrevendo com minúcias o conteúdo de uma ligação efetuada ao posto de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de Americana de um telefone público. Um denunciante nervoso dava as coordenadas de uma oficina de costura onde aparentemente havia mão de obra escrava.

A representação foi distribuída à banca dos procuradores, que imediatamente designou diligência ao local, acompanhados dos auditores fiscais do trabalho.

Chegando ao endereço, um galpão mal acabado de dois andares se descortinava por detrás de um grande e enferrujado portão de aço. Podia-se ouvir o som barulhento e repetitivo das máquinas de costura a trabalhar incessantemente.

Dentro da oficina, o impacto de mais de 50 pessoas trabalhando em meio a pilhas desorganizadas de tecidos, lado a lado com fios desencapados e extintores vazios. “Esse lugar pode pegar fogo a qualquer momento”, disse um dos auditores, observando a quantidade de improvisações elétricas para suprir o funcionamento de tantas máquinas. O calor era insuportável.

Em depoimento, trabalhadores admitiram receber aproximadamente R\$ 0,20 por peça produzida, o que resultava em jornadas exaustivas de até 14 horas. “Começamos a costurar às 7h e terminamos às 21h”, disse um deles. Em sua maioria bolivianos – 46 do total –, os costureiros desconheciam a lei brasileira. Boa parte deles permanecia no país de forma ilegal, sem visto de permanência válido.

Os trabalhadores residiam no segundo andar do galpão junto com seus filhos pequenos. Em todos os quartos havia um botijão, o que aumentava significativamente os riscos de explosão e contaminação por vazamento de gás. A condição sanitária das moradias era muito ruim, com comida estocada irregularmente e falta de limpeza. A Vigilância Sanitária da cidade de Americana interditou o local.



Resgate de trabalhadores

A fiscalização fez o resgate dos trabalhadores, enquadrando a situação como redução de pessoas a condições análogas à escravidão, conhecida como escravidão moderna ou contemporânea, com a emissão de guias de seguro-desemprego e pagamento de verbas rescisórias, efetuados pela Rhodes, prestadora da Zara que subcontratava a oficina.

Os procuradores se reuniram com auditores da Superintendência Regional do Trabalho em

São Paulo na sede do MPT em Campinas, para ampliar a investigação e levantar outras etapas da cadeia produtiva, especialmente pelo fato de a Zara concentrar suas operações na capital.

Duas outras oficinas, que forneciam para a marca espanhola, foram encontradas, uma com seis trabalhadores bolivianos e outra com dez. A situação era bastante parecida com a de Americana, mas com um agravante: os bolivianos precisavam da autorização do dono das oficinas para ter o direito de ir e vir atendido. Todos foram resgatados.

Após a instrução do processo por Campinas, os procuradores do município de Osasco instauraram inquérito contra a empresa, especialmente pelo fato de a Zara possuir pessoa jurídica registrada em Barueri.

Após investigação, o MPT propôs termo de ajustamento de conduta à Zara, que o assinou em 19 de dezembro de 2011, incluindo a responsabilização jurídica pela produção de roupas com a marca, pagamento de multa e investimentos sociais de apoio ao trabalhador.



Ação em oficinas de costura tem participação do Poder Judiciário

POR LUDMILA DI BERNARDO

Em uma manhã de 2012, um policial federal aguardava em frente ao portão azul de uma casa na tranquila Vila Maria, zona norte de São Paulo. Acompanhava grupo que apurava denúncias de exploração de trabalhadores em condições de escravidão contemporânea feitas por bolivianos no portal do MPT. Foi a primeira diligência acompanhada por membros do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) no programa Justiça Itinerante, criado para combater o trabalho escravo.

A ação conjunta, feita no âmbito da Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo (Coetrae), coordenada pela Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania do Estado de São Paulo, foi realizada por integrantes do MPT, representado pelas procuradoras Carolina Vieira Mercadante e Elisiane dos Santos; do MTE; da Secretaria da Justiça; da Defensoria Pública da União; do Conselho Tutelar; do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (Creas); e do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região.

A diligência daquele dia autuou duas oficinas têxteis por exploração de trabalhadores em condições análogas à escravidão. No primeiro local visitado, dois adultos, Luiz e Maribel, um adolescente e duas crianças de origem boliviana foram encontrados. Eles viviam e trabalhavam no local, em situação de exploração de mão de obra pela Confecções Bylot, que também vende as peças produzidas na oficina.

Diante do flagrante de trabalho irregular prestado pelos três trabalhadores sem registro em carteira de trabalho, Elisiane dos Santos

convocou os representantes da Bylot para uma audiência no MPT em São Paulo dias depois. No encontro, propôs um termo de ajustamento de conduta e exigiu a regularização dos vínculos empregatícios dos três trabalhadores e a rescisão dos contratos de trabalho, além do pagamento das dívidas trabalhistas.

Inserção no mercado

Elisiane conseguiu ainda que a empresa se comprometesse a regularizar a situação dos trabalhadores vinculados a outras três oficinas. “O MPT tem trabalho incansavelmente no combate ao trabalho escravo, mas é preciso ir além. É preciso combater o tráfico de pessoas, de forma a coibir o aliciamento e o deslocamento interno e internacional desses trabalhadores. Também é necessário pensar em formas de inserção no mercado de trabalho ou em programas de geração de renda para os resgatados e suas famílias.”

O segundo local fiscalizado pelo grupo foi interditado pelo MTE, pois a casa que servia de moradia e oficina de trabalho para um casal, Mario e Piedade, seus quatro filhos e um adolescente recém-chegado da Bolívia, estava em condições precárias de segurança e saúde.

“Encontramos um meio ambiente de trabalho precário e identificamos algumas irregularidades trabalhistas”, explicou Carolina Mercadante. “O prédio foi interditado pelo MTE por suas condições precárias, com risco iminente de incêndio em razão da precariedade das instalações elétricas, somada à grande

quantidade de produtos inflamáveis, como panos, madeiras e botijões de gás espalhados pelo local, além da presença de crianças”, explicou a procuradora do Trabalho.

Trabalhadores beneficiados

Depois de autuar e lacrar o local, o grupo dirigiu-se à Factual Comércio e Confecções, empresa que fornecia matéria-prima ao casal para depois vendê-la. Na presença da juíza Patrícia Terezinha Toledo e da desembargadora Maria Isabel Cuevas, os proprietários apresentaram a documentação exigida pelos auditores do MTE e assinaram um termo de ajustamento de conduta proposto pelas procuradoras do Trabalho Carolina e Elisiane. No documento, eles se comprometeram a registrar os contratos de trabalho e pagar as verbas rescisórias a Mario e Piedade, além de não mais permitir menores de 16 anos no ambiente.

A providência já foi cumprida e a empresa agora está regularizando as condições de segurança e saúde da casa em que funcionava a oficina, que continua fechada e fiscalizada por auditores do MTE.

As procuradoras solicitaram a inclusão na investigação da empresa Carina Coi e mais quatro confecções cujas etiquetas foram encontradas na oficina clandestina. “Para combater esse tipo de trabalho irregular e degradante, é preciso que toda a cadeia produtiva seja responsabilizada”, explicou Elisiane.



São Paulo teve 75 denúncias de trabalho escravo urbano em 2012

Entre janeiro e novembro de 2012, o MPT em São Paulo recebeu quase uma centena de denúncias de trabalho análogo ao de escravo, a maioria em oficinas de costura. Uma parte significativa também foi registrada na construção civil.

“Em São Paulo, observamos que casos de trabalhadores da construção civil flagrados em situação de escravidão contemporânea vêm aumentando nos últimos anos”, explica a procuradora-chefe do MPT-SP, Ana Elisa Alves Brito Segatti. Ela vê positivamente a recente participação dos juízes nas diligências de combate ao trabalho escravo contemporâneo. “A presença dos juízes nas diligências soma esforços e acelera a adoção de eventuais medidas judiciais, quando necessárias”, explica.

Para combater o trabalho escravo urbano, o procurador do Trabalho Luiz Carlos Michele Fabre defende uma agenda baseada na uniformização do entendimento da Polícia Federal em relação aos trabalhadores imigrantes legais, no melhor aparelhamento dos órgãos de fiscalização da área trabalhista e maior responsabilidade das grandes corporações sobre a cadeia produtiva.

Geralmente as empresas se utilizam de mão de obra terceirizada para não arcar com os gastos trabalhistas, estimulando uma forma de serviço sem vínculo algum e propiciando o trabalho análogo ao de escravo. Fabre explica: “Além da sonegação de impostos, essas empresas atuam no mercado em

situação de concorrência desleal e nivelam o setor por baixo.”

Dumping social

O ganho de mercado à custa de recursos pouco éticos como exploração de mão de obra irregular ganhou o nome de dumping social – sonegação de direitos trabalhistas para aumentar o lucro e promover concorrência desleal.

O pagamento de indenização por empresas acusadas de praticar o chamado dumping social foi admitido pela primeira vez na segunda instância da Justiça do Trabalho em 2009. No início de outubro daquele ano, a 4ª Turma do TRT de Minas Gerais aplicou multa ao grupo JBS-Friboi por reiteradas tentativas de descumprir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Até então, apenas decisões de primeira instância continham condenações desse tipo. “Antes, o dumping era restrito à área comercial, porém, a Justiça do Trabalho demonstrou que o conceito pode ser estendido ao direito laboral, dando a possibilidade para a reparação de erros contra os empregados, penalizando empresas que obtenham vantagem indevida no seu mercado de atuação por conta dos danos causados aos colaboradores”, explica Ana Elisa Alves Brito Segatti. O dumping social ocorre na maioria dos setores, mas especialmente nas áreas que demandam mão de obra com baixa qualificação, como o varejo e a construção civil. **LB**

Praça Kantuta aproxima nações

Todos os domingos, centenas de imigrantes bolivianos se reúnem na praça Kantuta, zona norte de São Paulo, para jogar futebol, encontrar amigos e comer pratos típicos de seu país. Eles chegam da Bolívia com promessas de bom salário, mas o que encontram no Brasil são longas jornadas de trabalho em oficinas de ambiente insalubre e inseguro, onde residem em condições degradantes e recebem alimentação insuficiente.

Nanci, 23 anos, chegou a São Paulo há três anos a convite de um amigo da família. A proposta era tentadora: emprego, salário, casa e comida. Porém, depois de dois anos trabalhando mais de dez horas por dia, de segunda-feira a sábado, e sem receber sequer um real, ela finalmente conseguiu sair da casa e procurar ajuda. “Ele não deixava a gente sair. Dizia que seríamos presos por não ter documentos nem permissão de trabalho. Daí, conheci meu marido, que já estava aqui há mais tempo. Ele me levou ao Centro de Apoio do Migrante (Cami) e foi lá que recebi orientação sobre meus direitos”, explica.

Hoje, Nanci tem sua documentação regularizada e um contrato de trabalho de acordo com as leis brasileiras. Ela é passadeira e empacotadora em uma pequena empresa de distribuição de roupas.

Já Virgínia, 32 anos, ainda deve trilhar um longo caminho até um final feliz. Ela, o marido e uma irmã trabalham em uma oficina clandestina,

onde moram com mais 20 adultos e cinco crianças, das quais duas delas são seus filhos, de 9 e 3 anos. “Trabalhamos das 7h às 22h, de segunda a sexta-feira. Em uma semana, nós três costuramos umas 300 peças. Por peça, recebemos de R\$ 2 a R\$ 5”, conta. Questionada se sabia que poderia trabalhar em melhores condições, com carteira de trabalho e benefícios, ela afirma que prefere assim: “Fazemos mais dinheiro se trabalhamos mais, daí podemos voltar para a Bolívia.”

Filhos brasileiros

O jovem casal Dalia e Hitler (foto menor) não pretende voltar à Bolívia. No Brasil há dois anos, os dois trabalham em uma oficina na Freguesia do Ó com familiares. A situação já esteve pior, mas agora moram em um terreno grande, onde há um galpão para a atividade de costura e vários quartos para alojamento das famílias. “Estamos



bem, trabalhamos de segunda a sexta-feira, cerca de 10 horas por dia. Temos comida, não pagamos aluguel nem temos nosso salário descontado. Ganhamos de R\$ 1 a R\$ 3,50 por peça costurada”, conta Dalia. “Queremos guardar dinheiro, ajudar a família na Bolívia e poder ir lá a passeio. Também queremos ter nossos filhos aqui”, conta Hitler. **LB**



Consulado e polícia ajudam bolivianos a obter documentos

O Consulado da Bolívia e a Polícia Federal têm ajudado milhares de cidadãos bolivianos. No escritório consular no Brás, no centro de São Paulo, além de acesso à internet, a programas de crédito e informações para obter a legalização no país e ser incluído em programas sociais, um posto da Polícia Federal agiliza a obtenção e renovação da carteira de identidade para estrangeiro.

Segundo o cônsul-geral da Bolívia no Brasil, Jaime Valdivia, entre 300 mil e 350 mil bolivianos vivem em São Paulo, 90% deles trabalhando no setor de confecções. Apenas 35% têm documentos, o que facilita a ação de exploradores de mão de obra escrava. “A documentação é o principal caminho para a obtenção da cidadania pelo imigrante. Estamos trabalhando em um programa de conscientização para esclarecer os bolivianos

que vivem em São Paulo sobre direitos trabalhistas. Além disso, há o Programa de Apoio ao Cidadão Boliviano no Exterior e uma lei para classificar a exploração do trabalho escravo como crime hediondo tramita no congresso da Bolívia.”

Segundo dados da Polícia Federal em São Paulo, os bolivianos representam 50% do movimento de estrangeiros que chegam à capital. Para Valdivia, esse fluxo se deve ao fato de os cidadãos terem trânsito livre nos países do Mercosul e o Brasil oferecer oportunidades de emprego no ramo de serviços gerais. “Nosso desafio é fazer com que os bolivianos não sejam iludidos pelos exploradores. Tirar documento é fácil e é um direito do cidadão. Documentados, eles podem procurar uma condição de trabalho e de vida mais dignas e não depender de quem os explora.” **LB**



Codó quer se livrar de triste título

POR WANDERSON LIMA

No período colonial, Codó, município distante 300 km de São Luís, era conhecido por ser um dos maiores produtores de algodão do Maranhão e por explorar o trabalho escravo. Hoje, as fábricas têxteis estão desativadas e a produção algodoeira caiu drasticamente. No entanto, Codó continua com um triste título: é uma das cidades maranhenses que mais fornecem mão de obra escrava para outras regiões do país.

Para romper o ciclo, o MPT no Maranhão, em parceria com o Tribunal Regional do Trabalho (TRT-MA) e outras 20 instituições, organizou, no final de 2012, a Caravana da Liberdade. Além do combate ao trabalho escravo contemporâneo, a iniciativa teve como foco outro problema: o trabalho infantojuvenil. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a exploração já atingiu 6,5% das crianças e adolescentes entre 10 e 14 anos de Codó. Municípios próximos, como Timbiras e São Mateus, possuem índices ainda mais alarmantes: 8,9% e 6,9%, respectivamente.

Denúncias de exploração do trabalho infantil em Codó, como crianças e adolescentes trabalhando em oficinas mecânicas, borracharias e lava-jatos, inclusive à noite, feitas por lideranças comunitárias, começaram a ser apuradas pelo MPT no Maranhão e pela Promotoria da Infância.

Procuradores do Trabalho também visitaram comunidades rurais, cujos moradores estariam sendo aliciados para trabalhar em outras regiões. “É preciso criar políticas públicas que garantam a permanência do trabalhador em sua cidade natal e fomentem a geração de emprego e renda”, avalia o procurador do Trabalho Maurício Lima.

Trabalho degradante constatado em obras do *Minha Casa, Minha Vida*

POR RAFAEL ALMEIDA

Uma ocorrência de trabalho degradante foi flagrada por mês em canteiros de obra no interior de São Paulo, nos últimos anos, a maioria em empreendimentos beneficiários dos recursos federais do programa Minha Casa, Minha Vida. Centenas de trabalhadores, em grande parte originária de estados do Norte e Nordeste, tiveram sua dignidade resgatada por fiscais e procuradores do Trabalho em canteiros subsidiados por dinheiro público da Caixa Econômica Federal.

A conta que se faz é simples como a soma de um mais um: quanto mais precário o ambiente de trabalho e os alojamentos, maiores são a terceirização de serviços e a mera intermediação de mão de obra, praticadas por “gatos” ou empresa de fundo de quintal.

Em muitos empreendimentos participantes do Minha Casa, Minha Vida fiscalizados pelos órgãos de apoio ao trabalhador, esse foi o triste cenário apresentado à sociedade.

Uma das maiores construtoras do país, a MRV Engenharia é uma das principais parceiras da Caixa e a maior repassadora de recursos do programa Minha Casa, Minha Vida, do governo federal, cuja segunda fase prevê 2,6 milhões de moradias contratadas até 2014. A fiscalização constatou que a construtora utiliza-se de empreiteiras para realizar mera intermediação de mão de obra.

Em Americana, 63 operários são resgatados de obra

Entre os casos mais emblemáticos de trabalho degradante na construção civil no interior de São Paulo está um que envolve justamente a construtora MRV. A construção do condomínio residencial Beach Park, em Americana (SP), foi incluída na lista do MTE em agosto de 2012.

O MPT está processando a empresa em R\$ 10 milhões por reduzir 63 trabalhadores à condição análoga à escravidão, com o fundamento de que há responsabilidade direta da construtora na ocorrência do delito praticado por prestadores de serviço.

O caso mostrou a verdadeira dimensão da precariedade instalada pelo sistema de terceirização da atividade-fim no Brasil.

Com isso, tenta-se a transferência da responsabilidade trabalhista para as pequenas empresas criadas por ex-operários, que não possuem capacidade econômico-financeira para mantê-las, o que resulta em não pagamento de salários, alojamentos e moradias fora dos padrões legais, aliciamento de trabalhadores, entre outras irregularidades.

Em 2 de janeiro de 2013, a Caixa suspendeu a concessão de novos financiamentos à MRV Engenharia após uma das filiais da construtora mineira ter sido incluída no cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de empregadores que tenham submetido funcionários a condições análogas à escravidão.

Fiscalização do MTE resgatou 11 trabalhadores que atuavam na obra do edifício Spazio Cosmopolitan, em Curitiba (PR). A construtora havia contratado parte dos trabalhadores por intermédio de empresas empreiteiras fornecedoras de mão de obra, dentre as quais a V3 Construções, flagrada no início de 2011, mantendo trabalhadores em regime de escravidão contemporânea.

Os autos de infração contra a MRV incluem ausência de registro dos trabalhadores, alojamento sem condições adequadas de conservação, higiene e limpeza, e ausência de local para refeições no canteiro de obras e de instalações sanitárias.

O inquérito instaurado pelo MPT, com a incumbência inicial de investigar as condições de alojamento de migrantes nordestinos, acabou por descortinar o esquema de intermediação de trabalhadores por meio de prestadoras de serviços com absoluta ausência de austeridade técnica, administrativa e econômica.

Os migrantes dos estados de Alagoas, Bahia e Maranhão, contratados diretamente pelas prestadoras M.A Construções e Cardoso e Xavier Construção Civil, dividiam-se em duas moradias extremamente precárias. Ao estilo geminado, as casas encontravam-se superlotadas e sem qualquer ventilação. Trabalhadores dormiam no chão, inclusive na cozinha. A falta de higiene era notável. **RA**

Ação insere trabalhadores resgatados em Mato Grosso

POR LÍVIA VASCONCELOS

“Ave Maria, mudou 100% a minha vida. Hoje sou qualificado e posso trabalhar em qualquer empreiteira.” É com esse entusiasmo que Carlito da Silva Leite, 26 anos, fala sobre o Programa de Qualificação Ação Integrada e sobre as mudanças ocorridas após a participação no curso de eletricista de distribuição. Carlito pode, de fato, trabalhar no lugar que quiser, mas já tem um emprego garantido na empresa Atenas Energia desde que se formou, em 2009, no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Várzea Grande (MT).

Ele é um dos 387 trabalhadores qualificados no programa desenvolvido pelo MPT em Mato Grosso desde 2008, em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso, a Universidade Federal de Mato Grosso, a Fundação Uniselva, a Pastoral do Migrante, a Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social (Setas/MT) e o Sistema S.

Em Cuiabá, 25 trabalhadores resgatados em Poconé e Primavera do Leste (MT) estão trabalhando na construção da Arena Pantanal, estádio que sediará jogos da Copa do Mundo de 2014.

Após o resgate, eles foram avaliados por profissionais da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Também foram cadastrados na Superintendência Regional de Trabalho e Emprego (SRTE). Depois, foram inseridos em um programa de qualificação profissional e de elevação do nível escolar.

Ação Integrada

Agora, já contam com a segurança da carteira de trabalho assinada por empresas que integram o consórcio Santa Barbara/Mendes Júnior, responsável pela construção do novo estádio.

As obras da Arena Pantanal têm encontrado nesses grupos de trabalhadores solução para a falta de mão de obra no estado, o que tem motivado a migração de pessoas do Nordeste e Norte do país, segundo o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil de Cuiabá e Municípios (Sintraicccm).

Na aula inaugural dos cursos, realizada no canteiro de obras, os trabalhadores receberam a carteira de trabalho assinada, os uniformes e as garantias de alojamento e de três refeições por dia. “Os benefícios continuarão sendo fornecidos até o término da construção e, ao final do projeto, os 25 trabalhadores estarão no mercado, pois receberam treinamento, ganharam experiência e tiveram a carteira de trabalho assinada”, garante o gerente de contrato do consórcio, Eymard França. ☒



Combate eficiente à fraude



Bloqueio de pagamento indevido ultrapassa R\$ 1,4 mi no Ceará

POR ELTON VIANA

Havia quem recebesse sem nunca ter molhado os pés no mar

O dia ainda nem raiou e Jonas do Nascimento está de pé para começar sua jornada de trabalho. Cumprimenta a esposa e segue para o mar. A rotina do pescador, que já dura 40 anos, é a mesma de milhares de outros trabalhadores que vivem da pesca em todo o Ceará. “É pesado, mas é o que faço desde quando ainda era menino”, conta.

O dia a dia de Jonas é interrompido somente nos períodos conhecidos como “defeso”, quando a pesca é proibida. O Programa Seguro-Desemprego Pescador Artesanal, criado pelo governo federal pela Lei 8.287, de 20 de dezembro de 1991, além de garantir financeiramente o pescador por ocasião do defeso, preserva as espécies. Durante esse período, os trabalhadores têm direito ao benefício de um salário-mínimo por mês.

O Ceará é o quarto estado produtor de pescado no país. Apesar disso, detém somente 1,9% dos habilitados do seguro-defeso no território nacional. A aparente desproporção é fruto de um rigoroso trabalho de combate às fraudes no processo de habilitação dos pescadores artesanais para o recebimento do seguro-desemprego.

Para preservar a evasão de recursos públicos e valorizar a categoria profissional, o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Estadual (MPE),

a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS), o Sistema Nacional de Emprego (Sine) e o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) fizeram uma parceria inédita no país. Passaram a atuar de forma conjunta na habilitação do seguro-desemprego pescador artesanal. No Ceará, a economia com o não pagamento de benefícios indevidos de seguro-desemprego ultrapassou a cifra de R\$ 1,4 milhão em 2011.

Bem coletivo

Iniciado em 2010, o acordo faz com que todo o processo de habilitação dos pescadores artesanais da lagosta e piracema seja acompanhado. Assim, evita-se a habilitação de pessoas que não atuaram na captura das espécies protegidas pelo defeso. “A intenção é resgatar o prestígio dos pescadores artesanais e fazer com que os recursos públicos cheguem efetivamente a quem é de direito”, explica o procurador-chefe do MPT no Ceará, Nicodemos Fabrício Maia. “As ações têm sido eficientes para prevenir, educar e reprimir. A sociedade deseja canalizar os recursos públicos para o bem coletivo”, afirma o procurador-geral do MPE, Ricardo Machado.

“Havia gente que recebia sem nunca ter molhado os pés no mar e ainda tirava o direito de quem realmente trabalhava”, reclama Jonas do Nascimento. A opinião dele é confirmada por Raimundo Nonato da Silva: “Antes, qualquer um recebia, hoje está muito diferente.”

Ao final de 2012, o MPT no Ceará recebeu pescadores e donos de embarcações com permissão de pesca para captura da lagosta em Fortaleza. A ideia era fazer os trabalhadores assinarem termo de compromisso assegurando serem proprietários de barcos e indicando os nomes dos pescadores que atuam em suas embarcações. Com o documento em mãos, os trabalhadores do mar podem dar entrada no pedido do seguro-desemprego. “Queremos assegurar que somente os verdadeiros pescadores artesanais recebam o benefício”, explica a procuradora do Trabalho Juliana Sombra.

Quem recebe o seguro?

O seguro é concedido aos pescadores artesanais, durante o período do defeso, para garantir seu sustento. O pagamento pode variar de três a seis parcelas, conforme seja piracema ou lagosta. As espécies protegidas no defeso da piracema são branquinha/beiru, curimatã comum, piaba/lambari, piau comum, piau verdadeiro, sardinha e tambaqui.

O Ceará possui 570 quilômetros de costa e cerca de 140 açudes.

Requisitos do seguro-defeso

- ⊗ Ter registro como pescador profissional, categoria artesanal
- ⊗ Possuir inscrição no INSS como segurado especial
- ⊗ Ter nota fiscal de venda do pescado ou guia de recolhimento da previdência
- ⊗ Não receber nenhum benefício previdenciário (exceto auxílio acidente, auxílio reclusão e pensão por morte)
- ⊗ Não ter vínculo de emprego, outra relação de trabalho ou fonte de renda

Irregularidades na habilitação

- ⊗ Embarcações com permissão de pesca de lagosta, mas que não pescaram a espécie no exercício
- ⊗ Utilização de vagas com pescadores que

não pertencem à tripulação da embarcação

- ⊗ Venda de vagas para cidadãos que não fazem da pesca seu meio de vida principal (outros profissionais)
- ⊗ Venda de vagas para pescadores que exercem a atividade em embarcações não permissionadas
- ⊗ Cobrança de parcelas do benefício da própria tripulação

Motivos de cancelamento

- ⊗ Existência de vínculo de emprego ou de outra relação de trabalho
- ⊗ Desrespeito ao período de defeso
- ⊗ Obtenção de renda da pesca de espécies alternativas não contempladas pelo defeso
- ⊗ Recebimento de benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílios acidente e reclusão e pensão por morte
- ⊗ Declaração falsa
- ⊗ Fraude ☒

Trabalhar com cal ou sair da cidade

Conheça a rotina do trabalhador que atua na extração e produção da cal hidratada no interior do Rio Grande do Norte

POR CAROLINA VILLAÇA

A paisagem esbranquiçada ofusca a visão ao menor contato com o sol

A cidade leva o nome de uma abelha, mas uma das principais atividades econômicas de Jandaíra (RN) é a produção da cal. “Quando o homem precisa trabalhar aqui ou vai para a produção de cal ou tem que sair da cidade”, diz Jéssica Fernanda da Costa Silva, 18 anos, filha de José Gilson Pereira da Silva, que trabalhou mais de dez anos em uma caieira.

Jéssica conta que o pai já sofreu um grave acidente. Ele caiu dentro do forno onde é feita a queima do calcário. Em atividade, a temperatura chega a atingir 1.000º C. Apesar de Gilson ter ficado com os pés totalmente queimados, voltou ao trabalho na caieira assim que se recuperou, pois não havia alternativa à época.

Uma equipe de integrantes do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT-RN) e do Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest/RN) comprovou, em visita às caieiras, as condições adversas do trabalho no setor. “A realidade

encontrada foi de trabalho precário, quer pela ausência de resguardo de direitos mínimos trabalhistas, quer pela total desconsideração da proteção da saúde dos trabalhadores expostos a altas temperaturas dos fornos e a constante poeira de cal gerada durante o processo produtivo,” conta a procuradora do Trabalho Marcela de Almeida Maia Ásfora, que participou da visita.

Além das condições insalubres, foi apurado que o trabalhador recebe por produtividade, com jornadas excessivas para aumentar a remuneração. Assim, prevalece a atividade informal, sem assinatura de carteira de trabalho e previdência social, nem garantias trabalhistas, como férias, 13º salário, recolhimento de contribuições previdenciárias ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Diante das irregularidades, o MPT-RN abriu procedimento para atuar como órgão de transformação social e tornar possível a

execução da atividade econômica, desde que observada a legislação, em especial as normas de saúde e segurança do trabalho.

O coordenador do Cerest/RN, Mário Soares de Oliveira, que também visitou o município, determinou a realização de exames médicos por amostragem. Oito trabalhadores já fizeram Raios X e colheram sangue para avaliar as células sanguíneas. “Os resultados podem servir de base para uma avaliação mais profunda dos eventuais prejuízos causados à saúde dos trabalhadores,” explicou Oliveira.

Quem cedo madruga

O sol ainda nem nasceu, quando Antônio Francisco da Silva, 61 anos, acorda, por volta das 4h. Ele liga a televisão, na sala de casa, antes de sair para o trabalho. Despede-se da mulher, enquanto as crianças ainda dormem. Sai sem tomar café. “É muito cedo. Volto mais tarde, às 7h, para tomar café”, promete à esposa. Numa

motocicleta, segue por dois quilômetros até o local onde três empregados já o aguardam. Depois de 23 anos atuando na produção da cal, Antônio acaba de arrendar a caieira em que trabalhava, tornando-se empregador dos companheiros.

Não muito longe dali, Francisco Givanilson, 29 anos, aguarda a esposa preparar o tradicional cuscuz com ovo, colocando o alimento na marmita que ele leva para tomar café no trabalho. Trabalha em caieira há apenas três anos, como empregado. Dá um beijo nos filhos, uma menina de 3 e um menino de 8 anos. Diz, com orgulho, que o mais velho já estuda e explica que sai de casa sem que tenham acordado, mas retorna por volta das 11h, para apanhar o de 8 anos na escola e almoçar em família, costume que faz questão de manter.

Ao raiar da manhã, o irmão de Givanilson passa em frente da casa, caminhando. “Ele também trabalhava em caieira, mas pegou muito peso. Está com hérnia de disco,” comenta, ao

cumprimentar o irmão. Em seguida, pedala a bicicleta a caminho do estabelecimento de José da Silva, para quem trabalha (foto superior da página 29).

Conhecido como Dão, José da Silva também é quem negocia a venda da produção de cal até para clientes de fora do estado. Ele admite que é dura a realidade do trabalho, mas assegura: “Já foi pior, quando até trabalho infantil existia. Tem gente que começou a trabalhar em caieira com 13 anos ou 14 anos, o que não ocorre mais.” Dão também destaca que a água oferecida hoje aos trabalhadores é de garrafão, não é mais de cisterna. Na propriedade dele não é feita a queima da pedra, somente a hidratação e a moagem para que a substância seja armazenada em sacos de 25 quilos.

Dia branco

A paisagem esbranquiçada ofusca a visão ao menor contato com o sol. Givanilson chega



ao trabalho e senta ao redor de uma mesa de madeira improvisada, ao ar livre, para tomar café. Naquele dia, ficará responsável por ensacar e empilhar os sacos de cal. Terminado o café, veste calça jeans e casaco por cima da roupa que está usando. Outra camisa amarrada à cabeça serve para se proteger da poeira. Coloca óculos de sol comum (sem proteção

contra radiação ultravioleta), calça botas e mesmo sem luvas considera estar pronto para o trabalho. Complementa a proteção enrolando faixas nos pulsos até alcançar volume suficiente para preencher os espaços deixados pelas mangas, com receio de a cal entrar por debaixo da roupa. Em contato com o suor, a cal pode provocar feridas na pele.

Às 5h30, chega o primeiro caminhão, carregando o calcário que já passou pela etapa da queima. Apesar do intenso calor a que foram submetidas, as rochas não estão quentes por fora, sendo possível apanhá-las com as mãos sem qualquer proteção. O calor fica retido dentro da pedra. Por isso, ao entrar em contato com a água, durante a hidratação, tem início



reação química que termina por fragmentá-la. Os pedaços ainda precisam ser moídos e peneirados, para obter o pó fino da cal. Além do barulho e da poeira alcalina que o triturador produz, não há proteção adequada contra as pedras que escapam dele, chegando a atingir os trabalhadores que ficam nas proximidades.

Futuro diferente

Em parceria com Givanilson, há outros cinco trabalhadores que atuam nas diferentes etapas de produção. Munido de um carrinho de mão, Givanilson repete o movimento de ensacar e empilhar os sacos de cal, cerca de cem vezes por hora, sendo interrompido apenas



quando é preciso trocar a água necessária ao funcionamento do motor do triturador, que realiza a moagem, ou quando os sacos acabam, obrigando-o a providenciar mais unidades. Por volta das 11h, os trabalhadores fazem uma pausa para o almoço. Givanilson retira a indumentária e segue de bicicleta em direção à escola do filho.

O filho admira o trabalho na caieira, mas Givanilson não quer o mesmo futuro para as crianças. “Quero que eles estudem, porque só fiz até a quinta série e já perdi muita oportunidade de emprego. Agora, penso em montar um comércio, para deixar de trabalhar em caieira um dia.” Após o almoço, os trabalhadores voltam à atividade. O dia termina às 18h, hora que faz Givanilson pensar em voltar para casa e descansar. “Chego tão cansado que vou logo tomar um banho e comer alguma coisa. Durmo muito cedo, antes da novela.”

Aos sábados, o horário é mais flexível, para quem acorda cedo. “Se for trabalhar às 4h, posso terminar até 8h”. É também nesse dia que o pagamento é feito. O valor pago aos trabalhadores pelo saco de cal é de R\$ 0,25. Ao final de cada semana, a produtividade obtida é somada e o rateio entre os trabalhadores é feito. Semanalmente, o ganho pode ser de R\$ 200 a R\$ 350.

O trabalhador que virou dono

O local arrendado por Antônio Francisco é vizinho ao de Dão. Apesar de também queimar o calcário, a atividade desenvolvida diariamente na caieira de Antônio é semelhante à que ocorre no estabelecimento de Dão. O recém-patrão conta com a força de três trabalhadores. “Arrendei porque o proprietário queria fechar. Foi uma maneira de não deixar os colegas desempregados,” comenta. Lá, o improviso





parece ser ainda maior, pois chegam a trabalhar de chinelos, sofrendo as consequências do contato direto com a substância corrosiva.

Enquanto os trabalhadores permanecem em atividade, Antônio vai tomar o café em casa. Ele conta que, para tornar o sonho possível, foi atrás da aposentadoria e fez um empréstimo. A esposa, Maria Rosenilda de Melo, reafirma o esforço de Antônio para arrendar a caieira e comemora sua nova condição. O marido trabalhava tanto que, às vezes, deixava de comer. Ele termina o café rapidamente e retorna para coordenar o trabalho do novo negócio.

Às 10h, vai ao encontro dos demais donos de caieiras de Jandaíra, em reunião convocada pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), na Câmara dos Vereadores da cidade. Após a reunião, almoça em casa e retorna à caieira. São 13h.

Quando o sol baixa um pouco mais, o trabalho recomeça. Ele diz que os empregados podem parar quando quiserem, pois recebem por produtividade. Normalmente, costumam parar por volta das 10h, por causa do sol forte, retornando depois do almoço. O dia termina, geralmente, às 17h.

Atividade requer licenciamento ambiental

Na reunião com o Ibama, os proprietários de caieiras de Jandaíra foram alertados quanto à necessidade de regularização da atividade, considerada potencialmente poluidora. No encontro, eles foram notificados para providenciar o licenciamento junto aos órgãos de proteção ao meio ambiente. Dentre as preocupações do Ibama, a proibição legal de

produtores de cal de Jandaíra, apresentado no 43º Congresso Brasileiro de Cerâmica, realizado em Florianópolis (SC).

O trabalho resulta de parceria do Instituto Federal (IFRN), da Universidade Federal (UFRN) e da Secretaria de Estado da Indústria, Comércio, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. De acordo com a análise, “uma alternativa ao processo usado atualmente seria a associação dos produtores em um sistema cooperativo”. Além disso, ressalta que deve ser estimulada a substituição dos fornos descontínuos e queimados a lenha por fornos contínuos e a gás. “Esta alternativa minimizaria

a degradação ambiental e aumentaria a produtividade e produção de cal na região.”

A procuradora do Trabalho Marcela Ásfora considera importante o envolvimento do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) na cadeia produtiva para transmitir orientações quanto ao gerenciamento do negócio. Para o coordenador de projetos de Desenvolvimento Territorial do Sebrae/RN, Angelo Baeta, “o trabalho que precisa ser realizado em Jandaíra vai além da busca pela formalização das caieiras como pequenos empreendedores ou mesmo de eventual organização dos trabalhadores em

cooperativas. É necessário que os órgãos ambientais, a Prefeitura e o MPT atuem em conjunto para regularizar o negócio e minimizar os impactos da atividade, uma vez que se trata de uma das principais fontes de renda do município”.

Marcela Ásfora destaca, ainda, a importância da formação de parcerias para alertar trabalhadores e donos de caieiras sobre as doenças que podem decorrer da atividade, apresentando meios de neutralizar ou eliminar os agentes insalubres. “É preciso adotar providências para regularizar a conduta dos proprietários de caieiras e defender os direitos dos trabalhadores.” ☒



Todos sofrem com o sistema

Alta tarifa e baixa qualidade escondem a sutileza e a chave para melhorar o serviço dos ônibus

Motoristas e cobradores: cotidiano marcado por acidentes de trânsito, doenças crônicas e neuroses

Entre semelhanças e diferenças, a maioria das cidades brasileiras compartilha o drama da precariedade do transporte público, em especial dos ônibus. Alta tarifa e baixa qualidade. O binômio esconde a sutileza e a chave para o desafio da melhoria do serviço. É que nos longos engarrafamentos, nas muitas horas perdidas no tráfego, nos calorentos e desconfortáveis veículos, os consumidores, ou melhor, os cidadãos, não sofrem sozinhos. Antes deles, estão aqueles que fazem o setor funcionar, os motoristas e os cobradores.

Atento às condições laborais desses profissionais em todo o Brasil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem feito diversas ações, contribuindo não só para a regularização dos postos de trabalho, como, em sentindo amplo, para a construção de cidades melhores.

Leia as reportagens de Gilberto Gatti, Messias Carvalho, Mariana Banja, Maria Augusta Carvalho, Paula Estrella e Vanessa Napoleão produzidas no Distrito Federal e nos estados de Pernambuco, Rio de Janeiro e Alagoas.



Ações de procuradores do Trabalho buscam construir cidades melhores

POR MARIANA BANJA

Em Pernambuco, a máxima “se for bom para o motorista e cobrador, será bom para o usuário” tem motivado projeto para os profissionais do ramo. Tudo surgiu em meio aos vários procedimentos em andamento no MPT para quantificar os incômodos de trabalho relatados, considerando as informações de tempo médio de jornada de 16 horas por dia. “Nos inquéritos que versam sobre problemas de meio ambiente de trabalho, há depoimentos sobre o calor nos ônibus, dores no corpo e desconfortos de modo geral. Evidentemente, eles são válidos, no entanto, caem num lugar de bastante subjetividade. Ora, o que é calor? São 20 graus, 30 graus, 40 graus centígrados? Qual a repercussão disso na saúde do trabalho numa jornada de trabalho ilegal e inegociável?”, pergunta a procuradora do Trabalho Vanessa Patriota da Fonseca, que, junto a Adriana Gondim e Leonardo Osório Mendonça, também procuradores, atualmente conduz o trabalho no MPT em Pernambuco.

Diante da necessidade de quantificar e criar parâmetros, um projeto começou a ser desenhado. Foi-se em busca de equipamentos

e de peritos para serem feitas medições apenas de temperatura. Tentativa falha, mas que não desmotivou o grupo. Logo na sequência surgiu a possibilidade de parceria com as universidades de Pernambuco e Federal de Pernambuco, por meio dos Laboratórios de Segurança e Higiene do Trabalho (UPE/LSHT) e de Ergonomia e Design Universal (UFPE/Labergodesign). Com a equipe afinada, nasceu o projeto “Condições de trabalho no setor de transporte urbano de passageiros da Região Metropolitana do Recife: análise dos riscos dos postos de trabalho do motorista e do cobrador”.

O cronograma do estudo prevê dois anos de pesquisa, conciliando as atividades acadêmicas e as jurídicas por parte do MPT. Nessas duas frentes, em pouco mais de seis meses, foram definidas a metodologia, a compra e o ajuste de equipamentos, a elaboração de questionário e feito o primeiro levantamento das condições dos postos de trabalho do motorista e do cobrador. Foram também verificados o ambiente do ônibus, como as funções em situação real de trabalho, e realizadas as medições dos riscos físicos (ruído, vibração e

calor), químicos (poeira total, oxigênio e gás carbônico) e ergonômicos.

Audiência pública

Para o doutor em engenharia Béda Bakokébas, que está à frente das verificações de campo, “apesar das conquistas trabalhistas obtidas ao longo da história, esses profissionais ainda são submetidos a um trabalho sacrificante, com a presença de ruídos acima do limite, sobrecarga do sistema musculoesquelético, devido a movimentos repetitivos e a manutenção da postura sentada por longos períodos, altas temperaturas e vibração do veículo. O que pode levar a algum tipo de disfunção do organismo”.

A pesquisa identificou, ainda, a incidência de variáveis externas, como o trânsito intenso e a falta de pavimentação das ruas e de via exclusivas. Sobre o assunto, os órgãos competentes revelaram a dificuldade de cuidar de um trânsito que envolve quase um milhão de carros. A expectativa é que os novos corredores exclusivos para os coletivos ajudem.



Segundo a Empresa de Manutenção e Limpeza Urbana, responsável pela pavimentação, drenagem, iluminação, coleta de lixo e varrição das vias públicas da cidade, o serviço é feito por firmas terceirizadas e todos os corredores principais da cidade, em especial, os de tráfego de coletivos, são priorizados.

Com dados em mãos, o MPT convocou audiência pública com representantes do setor, em setembro de 2012. Na ocasião, foram mostrados os dados das medições e apresentada uma proposta de ajustamento de conduta. O documento prevê que as empresas de ônibus assumam o compromisso de respeitar a duração da jornada laboral de, no máximo, oito horas, com duas horas de prorrogação, se for o caso; de conceder os intervalos intrajornada de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); o intervalo entre jornadas de, pelo menos, 11 horas; e o controle manual, mecânico ou eletrônico da jornada dos funcionários.

Novos veículos

Os ônibus também devem ser modificados. Os veículos deverão ter ar-condicionado,

motor na parte traseira, câmbio automático, bancos ergonômicos, cintos de segurança com três pontos de ancoragem e porta-objetos. Nos ônibus atuais, medidas de controle de engenharia, como silenciadores, enclausuramento do motor e redução da vibração das estruturas deverão ser criados. Nos terminais de passageiros e finais de linha, as empresas precisariam, ainda, fornecer água potável e manter banheiros em condições adequadas de higiene e limpeza.

Por meio do acordo, as empresas se comprometeriam também a criar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais para analisar e identificar os principais riscos a que motoristas e cobradores de ônibus estão expostos. Outra novidade seria a realização de exames médicos e diagnósticos precoces de doenças relacionadas ao trabalho e a criação de um Programa de Conservação Auditiva para monitorar todos os trabalhadores expostos a ruídos.

A iniciativa beneficiará um universo de 4 mil a 5 mil trabalhadores, dentre eles André Luís de Melo Torres, motorista há sete anos, que, por conta do trabalho, sente dores na coluna. Ele já foi afastado 23 vezes. “Tudo aqui é movimento, tem impacto. As cadeiras não ajudam”, disse.

Trabalho com qualidade

Na avaliação da médica do Trabalho da Fundação Oswaldo Gruz Ide Gurgel, “um conjunto de situações torna vulneráveis motoristas e cobradores: desde as de trânsito às doenças crônicas e às neuroses”.

Além da tentativa de solucionar os problemas do setor por meio de termo de ajustamento de conduta, o MPT também emitiu notificação recomendatória ao Grande Recife Consórcio de Transporte, do governo do estado, durante a divulgação do processo de licitação das novas linhas de transporte na cidade, buscando garantir melhores condições de trabalho aos empregados do setor.

A audiência pública foi a primeira fase da regulamentação da prestação dos serviços pela iniciativa privada. O sistema funciona por meio de permissões fornecidas a 18 empresas, que operam 385 linhas e 3 mil ônibus.

O edital de licitação do Sistema de Transporte Público de Passageiro da Região Metropolitana do Recife, a primeira do setor em âmbito metropolitano, foi divulgado em 16 de janeiro.

Ruído e vibração comprometem capacidade auditiva

POR GILBERTO GATTI E MESSIAS CARVALHO

Estudos epidemiológicos revelam ser elevado o número de motoristas e cobradores do serviço de transporte público urbano que sofrem com doenças relacionadas à audição. Nesse segmento, 48% deles são vítimas de perda auditiva induzida por ruído. A doença é causada pelo meio ambiente de trabalho, que propicia diminuição gradual da capacidade de audição decorrente da exposição continuada a níveis elevados de pressão sonora. Dados previdenciários também demonstram que é grande o número de afastamentos dos rodoviários por razões de adoecimento no trabalho.

O procurador do Trabalho Alessandro Santos de Miranda, do MPT no Distrito Federal, requereu à Justiça do Trabalho, em ação civil pública, que as empresas do transporte público urbano do Distrito Federal utilizem ônibus com motor traseiro. São sete as ações civis públicas ajuizadas, além de seis inquéritos civis em andamento.

Motorista há cinco anos da Viação Pioneira, Moisés Pereira da Silva, 45 anos, já não identifica sons em tonalidades baixas. Para o rodoviário, o tempo de trabalho nessa profissão acarretou consequências irreversíveis na sua audição. “Não ouço o som emitido pela ‘cigarra’ do ônibus ou ruídos menores. Nem o som da tevê em minha casa estou ouvindo direito”, completa.

chefe de família, teme que esse problema o prejudique quando quiser trocar de emprego. “A profissão de rodoviário é muito difícil. Enfrentamos diversos problemas de saúde e a perda da audição é a pior delas.”

Requisitos seguros

Para o Sindicato dos Trabalhadores do Transporte Rodoviário do Distrito Federal (Sitrater), a discussão é oportuna. A Secretaria de Estado e Transportes do Distrito Federal lançou, recentemente, licitação pública para substituir as empresas e os ônibus que operam o transporte coletivo. Hoje, 2.975 ônibus urbanos transitam na capital do país. Destes, 2.897 veículos (quase 98%) possuem motor dianteiro e apenas 78 ônibus (pouco mais de 2%) trafegam com motor traseiro. Todas as empresas fabricantes de ônibus no Brasil produzem veículos de acordo com as exigências do MPT, sendo possível a aquisição de ônibus com motor traseiro com pequeno custo adicional.

O Distrito Federal não é a primeira Unidade da Federação a tratar do posicionamento do motor. Lei municipal da cidade de São Paulo proíbe aquisição de novos ônibus com motor dianteiro para operar seu sistema de transporte coletivo. Tramita na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro projeto de lei semelhante, obrigando as

concessionárias a adquirirem apenas ônibus com motor traseiro.

O Conselho Nacional de Trânsito (Contran) estabelece requisitos de segurança para veículos de transporte coletivo de passageiros de fabricação nacional e estrangeira. Resolução do Contran determina que “o compartilhamento do motor, independentemente de sua localização, deve possuir isolamento termo acústico”.

Problema tem solução

A advogada do Sitrater, Alessandra Camarano Martins, explica que o adicional de insalubridade não resolve o problema causado pela intensidade sonora produzida pelos motores dos ônibus. “Não adianta monetizar a saúde do trabalhador. O importante é extinguir o problema de ruídos que causam surdez nos rodoviários”, afirma.

Para o procurador Alessandro de Miranda, somente a adoção de veículos com motores unicamente traseiros pode prevenir o adoecimento definitivo dos motoristas e cobradores. “O isolamento acústico e térmico no interior do ônibus, teto e nas paredes lateral, frontal e traseira é necessário para que o volume, a vibração, a temperatura e o ruído dentro do ônibus possam estar de acordo com os limites de segurança, higiene e saúde do trabalhador permitidos pela legislação.”

Atividade arriscada

Para o procurador Alessandro de Miranda, o motor dianteiro é causador direto de graves sequelas ocupacionais. “Como a exposição diária desses trabalhadores é superior a oito horas, as atividades desenvolvidas pelos motoristas e cobradores são caracterizadas como labor insalubre de grau médio e alto, indicando que existe risco grave e iminente desses trabalhadores sofrerem com problemas relativos à audição”, afirma. Em sua avaliação, “a atividade de conduzir ônibus urbanos é uma das mais arriscadas do ponto de vista auditivo em razão das condições de trabalho impostas aos motoristas e cobradores, como a posição habitual do motor, o elevado nível de ruído do ambiente urbano, a vibração, o tempo de exposição e a precária manutenção dos veículos”.

Francisco Bento, 40 anos, motorista da Viação Pioneira há 19, sai de casa todos os dias ainda de madrugada para iniciar sua jornada de trabalho, que pode chegar a nove horas. Ele teve quase toda sua audição comprometida após anos de trabalho como rodoviário. Como



MPT em Alagoas garante direitos de profissionais

POR VANESSA NAPOLEÃO

Em Alagoas, em virtude do desrespeito acintoso às leis trabalhistas, ações civis públicas contra quatro empresas de transporte coletivo de Maceió – Real Alagoas, Cidade de Maceió, Piedade, Massayo – foram ajuizadas. Elas condicionavam seus motoristas e cobradores a longas jornadas e manipulavam os controles de frequência, descumprindo a normas de segurança do trabalho. Com as ações, o MPT requereu multa no valor de R\$ 2 milhões.

Inspeções realizadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) de Alagoas e pelo MPT, na Real Alagoas, constatarem que os empregados dos chamados “carros extras” tinham uma jornada de até 14 horas.

Já as empresas Piedade e Massayo foram denunciadas por exigir um cumprimento de jornada superior ao permitido por lei, por não conceder horário de almoço, bem como pela prática de descontos irregulares nos salários dos empregados. Em fiscalização, a SRTE constatou distorção no extrato de ponto referente aos horários de entrada e saída dos funcionários.

Todo dia

Segundo a procuradora do Trabalho Virginia Ferreira, autora das ações, durante inspeção feita pelo MPT, foram encontradas irregularidades gritantes, como a pré-anotação dos horários assinalados, com inícios e térmimos de jornadas variados. Também foram apreendidos controles de jornada que comprovaram que motoristas e cobradores trabalhavam das 5h30 às 21h45, das 6h15 às 22h40, das 6h30 às 23h10, e das 5h40 às 23h25, numa clara demonstração de que esses documentos seriam utilizados para ludibriar a legislação trabalhista e os magistrados, quando apresentados em processos judiciais.

A procuradora destacou, ainda, a situação imposta aos trabalhadores por essas empresas. “Imagine passar 14 horas dirigindo um veículo, em meio ao trânsito caótico da cidade, com pedestres, motociclistas e ciclistas atravessando à frente, sem climatização, sob o calor tropical, sem proteção acústica, com o motor aos pés do motorista, câmbio manual, com a população que reclama do péssimo serviço de transporte oferecido e com risco de assaltos, cada vez mais constantes? Ainda tem a pressão para chegar a tempo nos terminais de passageiros e cumprir com as rotas num prazo preestabelecido.”

Acordo judicial

As empresas de transportes Real Alagoas, Piedade, Massayo e Cidade de Maceió firmaram acordo judicial com o MPT assumindo alguns compromissos, como a não exigência de jornada de trabalho superior a dez horas diárias e a concessão de intervalo entre uma jornada e outra não inferior a 11 horas.

O acordo determinou, ainda, que as empresas criassem um programa de qualidade de vida para seus empregados, contemplando os problemas mais recorrentes entre os trabalhadores, como tabagismo, alcoolismo, drogas e controle do orçamento familiar. Em caso de descumprimento, pagarão uma multa de R\$ 250 mil.

Como indenização por dano moral coletivo, as empresas Massayo, Piedade e Cidade de Maceió tiveram de conceder uma cesta básica com 12 itens a cerca de 840 motoristas e cobradores, por oito meses. No caso de descumprimento dessa cláusula, as empresas pagarão multa de R\$ 250 mil. Ficou pactuado pagamento de multa de R\$ 5 mil por trabalhador prejudicado, caso ocorra descumprimento do acordo, que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou a uma entidade sem fins lucrativos indicada pelo MPT.



Empresas acionadas judicialmente na Baixada Fluminense

POR MARIA AUGUSTA CARVALHO*

O Rio de Janeiro, apesar da visibilidade mundial, ainda deixa a desejar no quesito da mobilidade urbana. A volta para casa depois de um dia de trabalho é cada vez mais desagradável em meio ao caos do trânsito. Uma onda de preocupação com a questão tem provocado debates intensos, em razão da proximidade de grandes eventos que o estado vai receber em 2014 e 2016.

De acordo com o Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM) do Sistema Único de Saúde (SUS), o período de 1996 a 2010 registrou 518 mil mortos vitimados por acidentes de trânsito, boa parte deles de motoristas profissionais em jornada de trabalho. Cerca de 60 mil acidentes de trânsito ocorrem por ano na cidade do

Rio de Janeiro. O país teve 40.989 mortes no trânsito, em 2010, número provavelmente maior, se levado em consideração que as estatísticas revelam somente as mortes no local do acidente.

Na Baixada Fluminense, o aumento no número de denúncias levou o MPT em Nova Iguaçu a desenvolver uma estratégia de combate às irregularidades em empresas de ônibus, por meio do ajuizamento de uma série de ações civis públicas (ACP) e da pactuação de termos de ajustamento de conduta (TACs), por parte dos empregadores.

De acordo com procuradores do Trabalho lotados na região, os motoristas sofrem com

descontos de salários, devido a assaltos e acidentes sem apuração de culpa. A prática dos “ganchos” também é corriqueira. Nela, o profissional é advertido e suspenso de sua atividade e tem dois dias descontados a cada dia de suspensão. Ou seja, a medida interrompe, temporariamente, a atividade do empregado até o pagamento do prejuízo, sem o pagamento de salários. É comum também, como forma de punição, a alteração de linhas para outras consideradas “piores”, além da forte ocorrência de jornadas de trabalho “dobradas”, com o pagamento “por fora”, o trabalho em dias de folgas, jornadas que chegam a 14 horas diárias e assédio moral.

Quem se importa?

Os motoristas da Baixada Fluminense queixam-se da dupla função. Trabalham dirigindo e cobrando as passagens. A prática é comum com a gradativa redução do efetivo de

cobradores que auxiliavam no transporte coletivo. No início de 2012, o MPT em Nova Iguaçu obteve liminar favorável obrigando uma das transportadoras da região a cumprir mais de 20 obrigações trabalhistas. Foram proibidos o transporte dos valores das passagens até a agência bancária por motoristas e cobradores e o desconto no salário de valores subtraídos em assaltos e por avarias nos veículos. A empresa foi obrigada, ainda, a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e digno.

A empresa possuía 356 motoristas e apenas 105 cobradores, quando o correto deveria ser o mesmo número de profissionais. “O que deixa mais estressado é dirigir e cobrar, mas eu pedi e agora trabalho com um cobrador. Temos 50 minutos: você chega ao ponto e já tem passageiro, então, não tem condições de descer do veículo e ir ao banheiro, pois tem de fazer o horário da empresa organizado pelo despachante. Eles põem 5 minutos em cada ponto, mas, dependendo do trânsito, a gente já chega atrasado e fica sem direito a essa pausa por conta da fila”, afirma M.D.X., 29 anos, motorista há seis.

O gancho

O profissional disse ser comum a prática conhecida como “gancho” e que já levou advertência por estar se hidratando em horário de trabalho, dentro do veículo. “Um dia, estava sem tempo de beber água, pois dirigia e cobrava. No dia seguinte, eu estava impedido de trabalhar e não sabia o porquê, pois não tinha avançado sinal, nem deixado nenhum passageiro a pé, tendo embarcado e desembarcado normalmente os passageiros. Aí me falaram que a câmera havia me filmado e que o problema foi o fato de estar bebendo água e dirigindo, com o carro em movimento. As câmeras foram instaladas para filmar os roubos, não? Fui impedido de trabalhar, tomei um gancho de três dias. A cada dia de gancho que fico sem trabalhar perco dois dias de salário, levo duas faltas e fico sem a cesta básica inteira. A nossa diária é de R\$ 54, a gente perde R\$ 108, mais R\$ 100 do vale-alimentação. Você perde R\$ 208 em um dia de suspensão”, explica o motorista. “Na outra vez, fui afastado



por doença, justamente uma infecção nos rins, porque, no expediente, evitava beber água.”Só no MPT em Nova Iguaçu, mais de dez ações civis públicas foram ajuizadas e mais de seis empresas de ônibus assinaram TACs.

Afastamentos

A pesquisadora associada do Departamento de Saúde Coletiva da Universidade de Brasília (UnB) Anadergh Barbosa-Branco revela que o transporte terrestre é a 16ª classe de atividade mais prevalente em afastamentos de trabalhadores. “Se levarmos em conta somente o transporte rodoviário de passageiros, comparados com outros ramos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), a atividade sobe para a sexta posição no ranking de afastamento por alguma incapacidade para o trabalho”, aponta a professora. Segundo ela,

dos benefícios de auxílio-doença concedidos em 2009, 71.852 foram destinados ao ramo de transporte terrestre, sendo 597,8 benefícios para cada grupo de 10 mil trabalhadores. Em se tratando de transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e de região metropolitana, a prevalência foi de 692 para 10 mil. Em relação aos trabalhadores dos transportes de carga, a classe vem em seguida, com 510,9 trabalhadores para o mesmo grupo.

O anuário estatístico de acidentes de trabalho do Ministério da Previdência e Assistência Social também aponta, com destaque, 1.190 acidentes, na atividade, em 2010. De acordo com os dados, as doenças que prevalecem na lista da atividade, cujos trabalhadores são, majoritariamente, do sexo masculino (predomínio de 86,7%, em 2009), são a depressão e as dorsopatias. “No conjunto transportes terrestres, a depressão ocupa o

terceiro lugar como causa de incapacidade. Já entre os trabalhadores do transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e em região metropolitana, essa causa foi a segunda, ficando atrás apenas das dores nas costas.”

Nova legislação

Sobre o afastamento de M.D.X., a pesquisadora faz uma análise. “Se comparados com motoristas rodoviários de táxi, a probabilidade do aparecimento de cálculo renal é 4,6 vezes maior no transporte rodoviário coletivo. A probabilidade de agravo da prevalência dessa doença nos motoristas de coletivos é 70% superior do que no de cargas”, destacou. Segundo ela, o rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e em região metropolitana, quando comparado com o transporte de cargas, revela maior incidência de transtornos afetivos – 70% a 80% mais de depressão –, seis vezes mais transtornos neuróticos e relacionados com estresse, como a síndrome do pânico. Por outro lado, o transporte de cargas apresenta maior prevalência de lesões, como traumatismos de pernas e braços.

Para combater esse cenário, legislações mais específicas têm sido estabelecidas, como é o caso da Lei 12.619/2012 (leia reportagem às páginas 52 a 59). No Rio de Janeiro, a Secretaria de Estado de Transportes (Setrans) criou algumas políticas. Uma TV via web foi lançada para incentivar a integração e a educação de profissionais do setor. O estado possui, ainda, programas como o “Rodoviário Cidadão”, realizado em parceria com a Fundação Getúlio Vargas. Estes programas, segundo o secretário Júlio Lopes, foram planejados para oferecer aos rodoviários ferramentas para potencializar sua capacidade no exercício da profissão. O secretário reconhece o potencial do setor para o quesito desenvolvimento urbano e afirma o empenho na melhoria das condições de trabalho dos profissionais que atuam no setor de mobilidade urbana. “De forma integrada, estamos trabalhando com as prefeituras e com as empresas, para intensificar os avanços em curso, como a construção dos Bus Rapid Transit (BRTs), corredores expressos de ônibus, e a modernização da frota operacional”, afirma. Lopes destaca, também, as fiscalizações do Departamento de Transportes Rodoviários do Estado do Rio de Janeiro (Detro), que averigam as condições da frota regular, confirmando a melhora das condições de trabalho dos motoristas. ☒

** Com Paula Estrella
Estagiária de Comunicação do MPT
no Rio de Janeiro*

Subsistência submersa

Equipamentos de proteção garantem melhores condições de trabalho a coletores de iscas da região

POR KEYLA TORMENA

Para garantir sobrevivência, Maria do Carmo mergulha em águas onde convivem arraias, sucuris, piranhas e jacarés

O cenário é a vila de casas de palafitas às margens do Rio Paraguai, no Porto da Manga, por onde passa a Estrada Parque do Pantanal de Mato Grosso do Sul. A personagem é Maria do Carmo de Souza (foto da página 42), catadora de iscas. Com 76 anos, vive na comunidade desde 1938.

Em 1971, quando o turismo começou a se expandir na região, ela passou a coletar iscas na beira do rio. A atividade é arriscada: é preciso mergulhar em águas onde convivem arraias, sucuris, piranhas e jacarés. Mas é assim que Maria do Carmo garante sua subsistência e a de sua família.

No Porto da Manga, a coleta de iscas é desenvolvida predominantemente por mulheres e elas são as mais atingidas por doenças decorrentes do trabalho submerso. As mais comuns são doenças de pele, pneumonias, alergias e os problemas ginecológicos.

A catadora de iscas Jane da Silva, 40 anos, mora na comunidade do Paraguai-Mirim. Ela tem nos pés, pernas e braços as marcas da micose contraída há três anos. Já foi ao médico, em Corumbá, e tem tratado as feridas – camadas escuras e espessas – com água boricada. As famílias pedem posto médico, pois falta acesso a serviços de saúde na região e há muitas crianças. O isolamento é mais um risco para a saúde.



Mudança

A realidade de Maria do Carmo e Jane começou a mudar quando o Ministério Público do Trabalho (MPT) entregou, no fim de 2012, 120 macacões impermeáveis às comunidades da região do Porto da Manga, Paraguai-Mirim e da Barra do São Lourenço, onde estão concentradas as famílias de isqueiros do pantanal sul-mato-grossense.

Os equipamentos, no valor aproximado de R\$ 24 mil, foram adquiridos com recursos de multas trabalhistas, por meio de acordo judicial. A ação foi movida pelo MPT em Corumbá contra a Júlio Simões Transportes e Serviços, por incentivar os empregados a acionarem o Judiciário indevidamente para receber verbas trabalhistas. Com a ação, a transportadora se comprometeu a pagar indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 50 mil, e parte desse recurso foi destinada à aquisição dos macacões.

A reversão dos recursos em favor dos trabalhadores isqueiros de Corumbá resulta de parceria com a organização Ecologia e Ação (Ecoa), que desenvolve projeto com as famílias ribeirinhas coletoras de iscas vivas.

Os macacões doados são vulcanizados e impermeáveis, equipamentos de proteção individual (EPIs) de uso obrigatório para o desempenho da atividade. “A destinação social das roupas de proteção vai contribuir para a melhoria da qualidade de trabalho dos isqueiros, com redução das condições de insalubridade”, explica o procurador do Trabalho Rafael Salgado.

Para entregar os equipamentos, a Prefeitura de Corumbá colocou à disposição do MPT uma embarcação e um piloto. De Corumbá ao Paraguai-Mirim, 129 quilômetros de barco foram percorridos. Depois, até o São Lourenço, mais 96, em um total de 225 quilômetros, até a última comunidade de catadores de iscas, no norte do Estado, próxima à divisa com Mato Grosso.

Isolamento e marginalização

Na Ilha Verde, no Paraguai-Mirim, mesmo com a chuva e o frio, as famílias se reuniram para receber os equipamentos, avisados pelo programa “Alô, Pantanal”. O rádio é o único meio de comunicação dos ribeirinhos. Na região, não há telefones fixos e tampouco celulares.

As 240 famílias do Paraguai-Mirim nunca haviam usado as roupas de proteção. Lá, os isqueiros ganham de R\$ 250 a R\$ 300 por mês. Quarenta casais da Fazenda Nova Estância também receberam os EPIs.

Benedita da Silva, 57 anos, mora no Paraguai-Mirim e coleta iscas desde os 15. Quando fica doente, devido às más condições de trabalho, tem dificuldade em procurar o sistema de saúde. Ela se queixa: “Não tem como sair da comunidade em busca de tratamento de saúde em freteiras. A passagem custa R\$ 60 por pessoa e até as crianças pagam.”

No início, a desconfiança

Na Barra do Rio São Lourenço, comunidade próxima ao Parque Nacional do Pantanal Mato-Grossense, na região da Serra do Amolar, os catadores trabalham de forma associada. Eles reúnem a produção individual para atender aos pedidos dos barcos e casas de pesca. Depois, repartem o ganho.

A associação de coletores é presidida por Joana Batista Gomes, 39 anos. Merendeira da escola durante o dia e catadora de tuvira à noite, lembra da desconfiança sobre a eficácia do EPI no início. “Hoje, toda a comunidade reconhece que o macacão é muito bom para o trabalho nas águas.”

Foi no Porto da Manga que o trabalho de conscientização sobre a importância dos macacões começou. Segundo o biólogo André Luiz Siqueira, diretor-presidente da Ecoa, o trabalho da ONG teve início em 2005, em locais de conflitos de terra.

É dessa época uma pesquisa sobre problemas de saúde decorrentes da prática. O estudo constatou que os coletores de isca adoeciam em razão da precariedade das condições de trabalho. Um teste com macacões de pesca esportiva mostrou, então, que os catadores estariam protegidos com o uso do EPI. A partir daí, projetos para aquisição de equipamentos foram elaborados. “Com a entrega desses 120 macacões, conseguimos proteger todos os pescadores. O equipamento, produzido no Paraná, é fundamental para a atividade.”

Na Barra do São Lourenço vive Vanderlei Aires de Souza, 39 anos, o Vando, que sabe bem a diferença entre usar ou não o EPI na coleta. Ele foi atacado por jacaré duas vezes, numa sem o macacão e noutra, protegido. “Foi há três anos. Estava coletando caranguejo no rio Paraguai. O jacaré atacou o meu pé. Na segunda, consegui escapar. A bota foi rasgada, mas meu pé não ficou machucado.”



Outros caminhos da exploração

“Além de ilícitos trabalhistas, observamos indícios de submissão das famílias a outras mazelas, como ausência de assistência do poder público”, revela o procurador do Trabalho Rafael Salgado. As famílias ribeirinhas também reclamam dos atravessadores e de práticas contra a liberdade sindical.

Para resolver o primeiro problema, o Ministério Público Federal (MPF) fixou o valor de R\$ 0,60 por unidade de isca viva. O termo de ajustamento de conduta (TAC) foi assinado com seis das maiores empresas de turismo de pesca da região, que se comprometeram a aumentar, gradativamente, o preço pago pela isca. Antes, era cotada a R\$ 0,30. O acordo prevê, ainda, medidas para formalizar o comércio de iscas vivas, combater o turismo sexual, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o emprego de mão de obra infantil ou escrava no trabalho.

Os catadores filiados à Colônia de Pescadores de Corumbá denunciaram também práticas abusivas dos diretores da entidade de classe. Relataram que há indevida retenção da carteira profissional de pescadores quando os filiados não pagam a contribuição assistencial ao sindicato e que a entidade não tem prestado contas.



Rentável para poucos, penosa para muitos

O uso do macacão contribui para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dessas pessoas, que passam muitas horas submersas à procura de iscas. A coleta de iscas vivas é a atividade econômica mais importante dessa região alagada, vinculada ao turismo de pesca, que gera renda e movimenta a economia do município de Corumbá, atraindo milhares de turistas.

A coleta é feita de forma artesanal nas baías, em meio aos camalotes, vegetação flutuante

característica do Pantanal. Para encontrá-las, os coletores utilizam uma armação retangular coberta com tela de nylon, por isso, costumam usar a expressão “telar” para se referir à atividade. O procedimento consiste em submergir a tela nos pontos de coleta, erguendo-a rapidamente, em seguida, para que fique retida parte da vegetação aquática com as iscas.

O caranguejo e a tuvira representam 86% das iscas vivas utilizadas na pesca do Pantanal. Durante o dia, a maioria delas, como peixes e caranguejos, é coletada, mas, para capturar a tuvira, espécie de peixe-elétrico semelhante ao mussum, os isqueiros

precisam mergulhar durante a noite, o que aumenta os riscos de acidentes envolvendo animais, como cobras e jacarés.

As coletas, normalmente, são realizadas em dupla e os coletores de iscas ficam constantemente imersos na água até a altura do tórax. Além de protegê-los dos riscos de acidentes com animais durante o trabalho, o macacão também abriga contra o frio.

O macacão impede a entrada de água e evita a friagem. Segundo Eliene da Costa Soares, isqueira de 46 anos responsável pelo entreposto do Porto da Manga, o EPI protege também contra picada de cobra. ☒

Dentro de casa, fora da lei

Por que é tão difícil garantir os direitos dos trabalhadores domésticos em um país com contrastes sociais tão marcantes?

POR RAFAEL ALMEIDA E ALESSANDRO SOARES

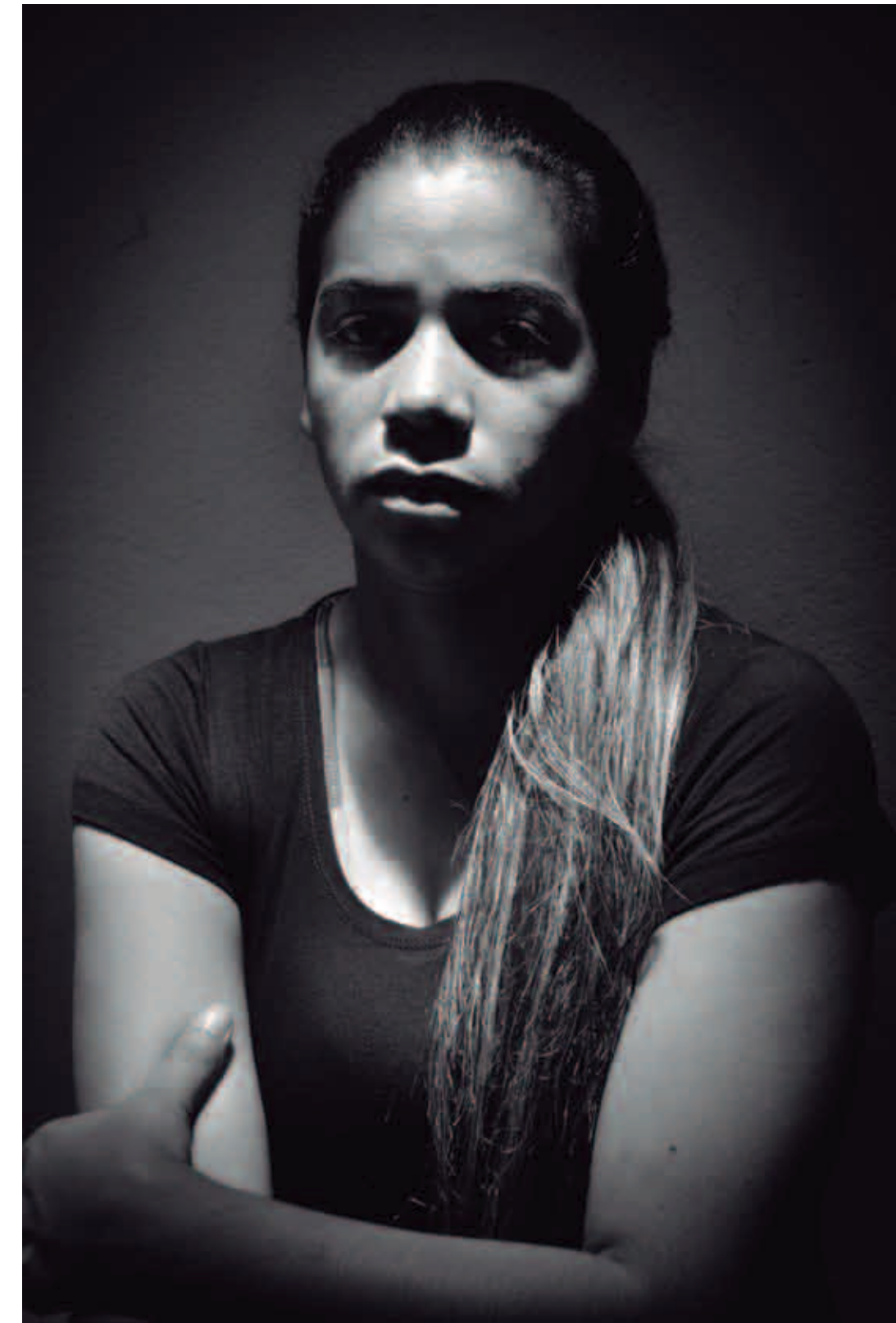
Passado calçado na escravidão e no machismo marca a ferro e fogo ideário popular

Uma mão de obra peculiar tem perfil gigantesco no Brasil. Dos 52 milhões de pessoas no trabalho doméstico no mundo, 7,2 milhões são brasileiros, segundo pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O país está no topo do ranking, superando a África (5,2 mi) e os países desenvolvidos (3,6 mi). A grande maioria desses trabalhadores nos 117 países pesquisados é formada por mulheres (83%). No Brasil, a concentração feminina é muito maior (93%).

Cleonice Silva, 55 anos (foto página 48), trabalhou por 18 na função de empregada

doméstica para uma família em Campinas (SP). Na casa dos patrões, fazia de tudo um pouco: limpava, lavava, passava, cozinhava, cuidava da mãe do chefe e até dos bichos de estimação. Após todo esse tempo, descobriu que a família a quem tanto se dedicava não recolhia seu INSS há 13 anos.

Mulher forte, Cleonice pegava o ônibus todos os dias para cuidar dos afazeres domésticos na casa dos patrões; sempre tinha horário para chegar, mas raramente tinha hora para sair. Chegava a dormir no trabalho quando era preciso e a passar as roupas dos



chefes aos finais de semana e feriados. Pelo excesso de esforços durante a exaustiva jornada, desenvolveu uma doença em um dos braços, que inviabilizou o trabalho por um longo período. Os empregadores não compreenderam o drama da doméstica e trataram de substituí-la, tal qual uma carta fora do baralho.

Jeane Nogueira Sampaio, 26, saiu da Bahia para trabalhar como babá no interior de São Paulo. Meses após sua chegada, o acúmulo de funções bateu à sua porta: além de cuidar dos filhos do patrão, limpava a casa, lavava e passava as roupas, cozinhava e ainda fazia a jardinagem. Na carteira assinada, o registro denuncia a verdadeira função, assumida contra a sua vontade: empregada doméstica.

Após três anos de trabalho na casa da família, o filho de Jeane adoeceu. Para cuidar do

menino, ela faltou ao emprego. Quando retornou, a patroa disse que não precisava mais dos seus serviços. A baiana foi demitida sem aviso prévio e sem o pagamento de verbas rescisórias. Ficou literalmente com uma mão na frente e outra atrás.

Sem registro

Ercília Martins da Costa, 44, tem uma história parecida. Depois de trabalhar durante 15 anos como manicure, decidiu se aventurar na profissão de doméstica. Em apenas quatro meses de trabalho, a empregadora delegou a ela a limpeza de uma casa com 14 cômodos e sete banheiros. Resultado: a trabalhadora desenvolveu uma lesão grave em um dos joelhos e foi demitida, sem ao menos ter sido registrada.

No novo emprego, voltou a ter dores no joelho, pagou um médico particular e conseguiu um atestado de afastamento. Quando voltou ao trabalho, a patroa disse que já havia arrumado outra pessoa. Ercília também foi demitida sem receber nenhum direito constitucionalmente garantido.

Como Cleonice, Jeane e Ercília, há outros 6,6 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2011, estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Assim como elas, essa população está sujeita a abusos de empregadores e ao descumprimento de garantias trabalhistas básicas, mas, apesar da inegável importância e presença de tais trabalhadores no país, os seus direitos ainda não são equiparados àqueles previstos em lei para as demais profissões.

No limbo

“Na história da legislação trabalhista, o trabalho doméstico tem tratamento diferenciado desde o início no Brasil. Ele é tratado como uma categoria que originariamente não teria caráter de atividade econômica, daí a dificuldade em equipará-lo aos demais tipos de trabalho. Na verdade, isso é uma forma de disfarçar preconceito que surgiu relacionado à escravidão e nunca foi valorizado na nossa história. O trabalhador doméstico sempre esteve em uma espécie de limbo social e jurídico”, afirma o procurador do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro Cássio Casagrande.

O procurador, que também é professor da Universidade Federal Fluminense (UFF), explica que, quando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor, em 1943, o seu artigo 7º excluía os trabalhadores rurais e domésticos, ao considerar as atividades como não econômicas, por estarem ligadas ao âmbito da família, não associada à geração de lucros. Na atual redação da CLT, tal artigo permanece. Apenas em 1972 entrou em vigor a primeira norma que reconheceu a profissão, ditando os primeiros direitos aos trabalhadores domésticos. A Lei 5.859 concedeu direito ao registro do contrato de trabalho em carteira, benefícios previdenciários e vinte dias de férias anuais.

Direitos desiguais

Com a Constituição Federal de 1988, os trabalhadores rurais obtiveram a equiparação dos direitos, enquanto que aos trabalhadores domésticos apenas alguns direitos trabalhistas foram concedidos, como o aviso prévio, licença-gestante e paternidade, férias remuneradas, pagamento com base no salário-mínimo, irredutibilidade do salário e décimo terceiro.

Em 2001, a Lei 10.208 tornou facultativo aos empregadores o recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) dos trabalhadores domésticos e, em 2006, a Lei 11.324 conferiu o direito à estabilidade no emprego até cinco meses após o parto, ampliou o tempo de férias para 30 dias, concedeu o direito ao descanso em feriados civis e religiosos e impediu que o empregador descontasse do salário do trabalhador os gastos com moradia, alimentação e produtos de higiene utilizados no local de trabalho. Em 2008, o Decreto 6.481 proibiu o trabalho doméstico aos menores de 18 anos.

Em junho de 2011, durante a 100ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi aprovada a Convenção nº 189, com o objetivo de atingir a equiparação de direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos

demais trabalhadores. Os principais ganhos prometem ser quanto à delimitação de uma jornada de trabalho de, no máximo, 44 horas semanais. Para entrar em vigor no país, a convenção deve ser ratificada pela Presidência da República e pelo Congresso Nacional, com alterações na Constituição Federal e na CLT.

Caráter privado

Além das dificuldades provocadas pela lei que exclui os trabalhadores domésticos, há, ainda, a dificuldade de fiscalização do cumprimento dos direitos já estabelecidos, provocada pelo alto índice de informalidade. Os dados da Pnad 2011 mostram que 70% dos trabalhadores domésticos não possuem registro em carteira.

O caráter privado da atividade doméstica também interfere na verificação do cumprimento da lei, conforme aponta Casagrande. “A atuação de órgãos como o Ministério Público do Trabalho é restrita no caso do trabalho doméstico, pois este se dá no âmbito do domicílio, não há a coletivização do trabalho.”

Ele ressalta, ainda, a influência da cultura brasileira para a manutenção do trabalhador doméstico longe de seus direitos. “No Brasil, ter um empregado doméstico é uma questão de



status, mesmo para quem não tem condições de pagar pelos direitos. Torna-se comum a manutenção de um empregado em casa que é mal remunerado, pois a garantia dos direitos do trabalhador é vista com um custo a mais para a família”, esclarece.

Mulheres invisíveis

Em meio a bonecas e brinquedos que imitam os utensílios domésticos dos adultos, as meninas pequenas divertem-se com o faz de conta. Brincam que são grandes, cuidam da casa e das bonecas, dos filhos de mentira. Desde crianças, as pequenas mulheres aprendem com as mães a cozinhar, limpar, cuidar da casa. Mais tarde, aquela que conhece os afazeres será definida como uma “mulher preñada”, “pronta para casar”.

Desde o nascimento, a diferenciação sexual gera a construção de um comportamento típico e a segregação entre o que é da ordem

do masculino e do feminino. As mulheres são, por sua capacidade fisiológica de gerar filhos, ligadas aos afazeres da casa. Mas o que descrevemos como “natural” e adotamos como modo de comportamento padrão, tem, na verdade, origem social e traz consequências para a organização do trabalho doméstico no Brasil.

“As habilidades necessárias para este tipo de trabalho não são vistas como qualificações, mas apenas como qualidades “naturais”, “inatas” às mulheres. Mas estas não são naturais. O processo de socialização que as mulheres recebem desde a infância no espaço doméstico as prepara para realizar este tipo de trabalho. Assim, ocorre uma naturalização do papel feminino na casa e na família. Esta naturalização e o baixo reconhecimento social deste tipo de atividade justificam a baixa remuneração”, explica a professora Liliana Segnini, da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

A pesquisadora da ONG SOS Corpo Verônica Ferreira destaca que o trabalho doméstico,

além de invisível e excluído da CLT, concentra numa mesma categoria profissional algumas das piores heranças históricas do país, como escravidão, machismo e preconceito de classes.

“Desigualdade de gênero, violência sexual, baixos salários, tudo fica espelhado no trabalho doméstico. Mesmo com escolaridade superior à do homem, ela vai ganhar salário menor. Isso ocorre em várias categorias. As professoras do ensino fundamental são outro exemplo das desigualdades no trabalho”, afirma Verônica.

Trabalho remunerado

Dados da Pnad mais recente (2011) mostram que o universo dos trabalhadores domésticos é composto majoritariamente por mulheres. Cerca de 93% são do sexo feminino, com uma renda média de R\$ 509.

A Pnad também indica que, além da jornada fora de casa, 90% das mulheres que trabalham realizam atividades domésticas. A inserção da





O que dizem a Constituição e a CLT

O artigo 7º, do Capítulo II, da Constituição Federal equipara os direitos dos trabalhadores rurais aos urbanos, mas o parágrafo único ao fim do artigo limita os direitos dos trabalhadores domésticos a somente nove dos 34 incisos: “Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.” A Constituição garante aos trabalhadores domésticos, portanto, apenas o direito ao salário-mínimo (inciso IV), irredutibilidade do salário (inciso VI), décimo terceiro salário (inciso VIII), repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV), férias anuais remuneradas (inciso XVII), licença gestante de 120 dias (inciso

XVIII), licença paternidade (inciso XIX), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e de, no mínimo, 30 dias (inciso XXI) e aposentadoria (inciso XXIV).

Já o artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho exclui os trabalhadores domésticos: “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Emenda constitucional pode melhorar realidade da profissão

POR ALESSANDRO SOARES

A trajetória da baiana Creuza Oliveira retrata o perfil de mulher negra que contribuiu para o chamado PIB da Vassoura. Nascida em Salvador, aos 10 anos ela perde o pai e migra para Santo Amaro da Purificação, onde começa a trabalhar como babá. Morando com a patroa, Creuza tem a infância marcada por maus-tratos e espancamento. Aos 16, consegue estudar no Mobral, apesar de volta e meia cochilar em plena aula pelo cansaço das longas jornadas. A adolescência continua dura, sofrendo assédio dos filhos dos patrões.

Perto dos 30, conhece um grupo de trabalhadoras domésticas. Daí abre novo rumo de vida. Aos poucos consegue melhores empregos. Em seguida, atua como diarista, reservando mais tempo para a militância política. Até que em 2004 é eleita presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), cargo que exerce até hoje, aos 54, no terceiro mandato.

Creuza Oliveira acredita que a agenda de 2013 acena novas mudanças. Mas é preciso ficar alerta. Em janeiro, a OIT e a ONU Mulheres

lançaram um folder para divulgar as normas da Convenção nº 189. É grande a expectativa para a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 66/2012, conhecida como a PEC das Domésticas, que está em tramitação no Senado Federal. Em dezembro passado, o plenário da Câmara aprovou a PEC por 347 votos a dois, com duas abstenções.

A emenda garante o direito à jornada de 44 horas semanais e oito horas diárias, além do pagamento de horas extras. O texto assegura “garantia de salário-mínimo quando a remuneração for variável; proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa; redução de riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; proibição de discriminação de salário, de função e de critério de admissão; e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 16 anos”.

Mas há aspectos que precisam de maior análise, como a simplificação tributária e adequações previdenciárias, a exemplo da

obrigatoriedade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), pagamento de adicional noturno, de seguro-desemprego e do salário família, e proteção contra demissão arbitrária e sem justa causa.

Para a deputada Benedita da Silva (PT-RJ) e relatora da PEC, há consenso para votação rápida no Senado, considerando que os eventuais pontos polêmicos já foram tratados no ano passado. “Fizemos uma lei bem enxuta. O ideal é que entre em vigor antes de 8 de março. Mas sabemos que é preciso aguardar os prazos”.

Benedita mostra-se ansiosa pela aprovação. “O tema é muito profundo pra mim. Não pude me aposentar como doméstica, nem tive carteira assinada. Mas agora é diferente. A lei é histórica para o Brasil por reconhecer esta categoria.” Pelo jeito, esta nova realidade pode ajudar a romper heranças do tempo em que, como diz Gilberto Gil, a mão escrava passava a vida limpando as manchas do mundo com água e sabão. ☒

mulher no mercado de trabalho constitui, na verdade, uma soma de tarefas. Além da profissão remunerada, a mulher deve cuidar da casa, sendo submetida a uma jornada dupla de trabalho. Essa atividade realizada no interior dos lares, de cuidado da própria família, é invisível economicamente, pois não gera renda e não entra, portanto, no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB) do país.

“As atividades que mulheres e homens realizam no interior de suas famílias para reproduzir a vida, sejam remuneradas ou não, guardam uma marca de prestígio social, pois são vistas como o ‘lugar da mulher’ na sociedade. Isto porque são longos os anos que separam o nascimento de uma criança até o momento em que ela pode viver autonomamente na sociedade e essa experiência é vivenciada pelas mulheres de forma silenciosa. O papel feminino está

assentado na reprodução biológica, com ênfase na maternidade e na realização de trabalhos domésticos”, justifica a professora de Economia da UFF Hildete Pereira de Melo.

Um estudo realizado por Hildete e pelos também pesquisadores Claudio Monteiro Considera e Alberto Di Sabbato calculou o valor econômico das tarefas domésticas no Brasil. Se tivessem sido remuneradas, representariam um crescimento de 10% a 13% no PIB do Brasil ao longo da última década, é o chamado PIB da Vassoura.

“E olhem que o método utilizado para este cálculo usou os rendimentos médios das trabalhadoras domésticas, que, no Brasil, são as piores remunerações recebidas pelas trabalhadoras brasileiras. Mas sua valoração equivaleria a agregar ao PIB nacional uma economia similar a do estado do Rio de Janeiro a cada ano”, diz Hildete.

Negras domésticas

Um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgado em maio de 2011, sob o título “A situação atual das trabalhadoras domésticas no país”, mostra que as mulheres negras constituem o percentual de 61,6% do total de trabalhadoras domésticas. Em comparação com as mulheres brancas empregadas na mesma profissão, índices como os de escolaridade, registro em carteira e contribuição para a previdência social são inferiores para as mulheres negras.

“Urge que os direitos plenos das trabalhadoras domésticas sejam conquistados, embora isto não acabe com o ranço patriarcal que continua presente no exercício destas tarefas tanto no âmbito das famílias como no mundo do trabalho brasileiro. Sem a divisão igualitária das tarefas de reprodução da vida por todos e todas as pessoas da família a construção da igualdade permanecerá um sonho”, finaliza Hildete.



Parar, muitas vezes,
é a melhor maneira
de seguir em frente

A Conalis luta para
assegurar que o
direito de greve seja
respeitado



Conalis



Excesso de jornada põe vidas em risco

Motoristas correm contra o tempo e extrapolam a jornada legal

POR KEYLA TORMENA E LÍVIA VASCONCELOS

As empresas protegem o caminhão e a carga, mas ao motorista é reservada a cruel lógica do mercado

Para cumprir prazos, motoristas profissionais correm contra o tempo, fazendo uso, muitas vezes, de cocaína e outras drogas para se manter acordados. É o que comprovam exames laboratoriais e pesquisas realizadas em todo o país. Para mudar essa situação, foi criado o Estatuto do Motorista, que regulamenta o tempo de direção dos motoristas profissionais. A lei já está em vigor, mas ainda são muitos os desafios.

Começa a escurecer. O corpo, após longas horas ao volante, já manifesta as dores da exaustão. A carga, perecível, precisa ser entregue antes do amanhecer. O sono chega, mas a urgência não permite pausas para descanso. A foto da família é a única companhia nos momentos em que a saudade aperta mais, mas falta muita estrada até o destino final. Ele recosta-se na boleia e lembra-se da oferta da semana anterior. A

proposta inicialmente o incomodou, mas, agora, com o cansaço acumulado, até parece atrativa. “Enganar o sono e chegar mais rápido! Até que não é má ideia, preciso do dinheiro, a saudade de casa é grande e ainda há chão pela frente!”, pensa Antônio. E decide experimentar a cocaína.

A história de Antônio é fictícia, mas qualquer semelhança com fatos reais não é coincidência. Essa é, por certo, a realidade de milhares de motoristas que arriscam a vida pelo pão de todo dia e que, muitas vezes, sem alternativas, acabam fazendo uso de drogas e medicamentos, os chamados “rebites”, para enfrentar as duras jornadas nas estradas brasileiras.

A situação é tão grave que foi objeto de investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Polícia Rodoviária

Federal (PRF) em todo o país, durante a campanha nacional de conscientização dos motoristas e empregadores, realizada em julho de 2012, após a entrada em vigor da Lei 12.619/2012, conhecida como Lei do Motorista. A Operação Jornada Legal promoveu, além da aplicação de questionários para identificar o perfil dos motoristas, a realização de exames laboratoriais em algumas localidades, à semelhança da pesquisa pioneira empreendida em Rondonópolis (MT), em 2007, que revelou números alarmantes: de 104 motoristas testados, 51% apresentaram resquícios de cocaína na urina e 3% estavam em evidente estado de alucinação. Quanto à análise da anfetamina, o popular “rebite”, houve a constatação de 8% de positividade clínica. Considerando as duas drogas em conjunto, 10% dos testes realizados deram positivo.

Meios de produção

Na época, o MPT em Rondonópolis era destinatário de numerosas denúncias envolvendo, entre outras infrações trabalhistas, a extrapolação de jornada de trabalho no segmento de transporte rodoviário de cargas. Atendendo ao pedido do sindicato laboral, deu início, entre junho e julho de 2007, ao processo de mediação na negociação para homologação da convenção coletiva daquele ano. Mesmo assim, as transportadoras, detentoras dos meios de produção, resistiram em reconhecer direitos sociais que redundassem em maiores custos operacionais, como o pagamento de horas extraordinárias.

O assunto ganhou notoriedade com a ampla cobertura midiática. Nas reportagens, foram apresentados diversos depoimentos que confirmaram a dura realidade dos motoristas

profissionais que não encontravam outra forma de cumprir a jornada de trabalho senão drogados. Foi o caso do motorista R.M.S., 45 anos, 26 de profissão, que revelou, em entrevista concedida a um jornal local, conhecer muitos profissionais que faziam uso de droga, muitas vezes comprada pelos próprios patrões.

Ele também assumiu ter sido usuário. “Usei ‘rebite’ por 12 anos. Foi uma grande desgraça que tenho raiva de lembrar, porque desperdicei minha vida, tornei-me doente, meus dentes começaram a cair, o coração já não aguentava mais nada, eu virei um trapo humano, sem prestar para nada”, contou. “O pior é que essas transportadoras se aproveitam de um problema social, que é o desemprego. Sem dinheiro para nada, alguns se submetem a tocar direto até 20 horas, como eu já fiz. Poderia ter morrido”, relatou.





Sob efeito de drogas

Além de comprovarem a situação preocupante do uso de drogas pelos motoristas, os números da primeira pesquisa demonstraram que 99% deles trabalhavam mais de 9 horas por dia, ou seja, acima do limite diário constitucionalmente permitido. No universo total de motoristas entrevistados, 40% trabalhavam entre 13 horas e 16 horas por dia e 31% trabalhavam por mais tempo ao volante. Entre os motoristas que admitiram o uso de drogas, o percentual dos que trabalhavam mais de 16 horas por dia subia de 31% para 46%. Portanto, o uso de drogas não era uma opção para os motoristas, mas a única maneira de conseguirem cumprir uma jornada desumana.

Por outro lado, as pesquisas comprovaram que nenhum motorista autônomo trabalhava mais de 16 horas, sendo que 33% deles informaram que trabalhavam, no máximo, 12 horas. Dessa

maneira, foi possível concluir também que a sobrejornada abusiva era inerente à condição de subordinação dos motoristas empregados.

De qualquer maneira, mesmo no grupo de empregados não comissionados, 96% deles trabalhavam mais de 9 horas por dia, sendo que, destes, 26% ultrapassavam as 16 horas diárias. Sendo assim, os resultados demonstraram de modo irrefutável que a sobrejornada era um problema a ser enfrentado.

O procurador do Trabalho Paulo Douglas Almeida de Moraes, autor da ação movida em Rondonópolis e um dos idealizadores da Jornada Legal, conta que, segundo apontaram os dados colhidos ao longo da operação, se comparados motoristas empregados e autônomos, os primeiros são mais explorados. “Esse resultado desafia o senso comum. Imaginava-se que eram os autônomos os que mais cumpriam jornadas excessivas, que menos dormiam. Contudo, a exemplo do que

apontou o levantamento do MPT em 2007, a nova pesquisa, realizada em todo o Brasil em 2012, confirmou: são os empregados os mais prejudicados por este sistema”, salientou.

Ele explica que os motoristas empregados são mais explorados por duas razões: porque há a figura do empregador exercendo pressão por mais e mais trabalho e porque, enquanto o autônomo se apropria de todo o resultado do seu trabalho, o empregado tem que dividi-lo com o empregador. Desse modo, para que o autônomo consiga auferir uma renda razoável, ele não precisa trabalhar tanto quanto o empregado. “A observação fria dos fatos revela que as empresas protegem o caminhão e a carga, mas ao motorista é reservada, em razão da ausência de controle de jornada, a cruel lógica do mercado, onde a mão de obra é tratada como uma mercadoria qualquer sem se considerar que o ser humano tem limites, que vive e que sente”, criticou o procurador.

O perigo das longas jornadas

Em 2007, estudo da Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (Abramet), publicado na revista “Acidentes de Trânsito no Brasil: um atlas de sua distribuição”, constatou que Mato Grosso é o estado brasileiro com a maior taxa de mortalidade por acidente no transporte rodoviário.

Diante desse quadro, o MPT em Rondonópolis impulsionou a discussão, em dezembro de 2007, a partir de ação civil pública. Embora tenha vigido por pouco tempo, a decisão do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Rondonópolis

demonstrou que o debate e a solução para a questão da limitação da jornada dos motoristas eram inadiáveis.

Dessa provocação judicial decorreu uma inédita aproximação, em escala nacional, das representações classistas laborais e patronais. Em Brasília, sob a coordenação do MPT no Distrito Federal, foi instaurado um longo processo de mediação, que resultou em projeto de lei.

Após ser votade e levado à sanção presidencial e ter recebido alguns vetos, o PL deu origem à

a vida em primeiro lugar. O bem que se busca tutelar é a vida, e não apenas a vida dos motoristas profissionais, mas de todos os que trafegam nas rodovias.”

Realidade confirmada

O levantamento de 2012, realizado em Campo Grande (MS) e Bauru (SP), confirmou a pesquisa de 2007 feita em Rondonópolis. Em Campo Grande, a perícia da Polícia Civil apontou mais de 13% de substâncias psicoativas nas amostras de urina colhidas no início da noite. Os dados demonstram também que o uso aumenta conforme a chegada da madrugada, o que comprova que, à noite, quando o cansaço e o sono são maiores, os motoristas acabam recorrendo mais ao uso de drogas.

As informações de 2012 apontam, infelizmente, para um agravamento da situação. “O popular ‘rebite’ deixou de protagonizar o rol de drogas utilizadas pelos motoristas profissionais há muito tempo. A grande ‘estrela’ era a cocaína

em 2007 e continua a sê-lo. Contudo, os exames realizados em 2012 demonstram que um expressivo percentual dos usuários está associando a cocaína a outras drogas, como a anfetamina (rebite), a anfetamina e o barbitúrico”, afirmou Paulo Douglas de Moraes.

Ele complementa dizendo que a lei toca um direito ainda mais fundamental. “Ela preserva a vida dos motoristas profissionais brasileiros. Quando se fala em dignidade, presume-se vida digna em oposição à vida indigna, mas o que dizer quando sequer há respeito à vida?” Ele explica, ainda, que a lógica da exploração está intimamente relacionada ao pagamento por comissão e, por essa razão, essa forma de remuneração passa a ser, em regra, vedada pela legislação.

Acidentes nas estradas

As longas jornadas não afetam apenas as relações trabalhistas e a vida desses profissionais. O cansaço ao volante e o uso

de drogas para afastar o sono colocam em risco terceiros que acabam vítimas dos acidentes, gerando consequências para toda a sociedade. O descaso com a vida dos profissionais e, consequentemente, com a segurança nas rodovias fica evidenciado se consideradas as informações da Polícia Rodoviária Federal (PRF). No Brasil, em 2011, ocorreram 78.171 acidentes com caminhões e ônibus, nos quais 15.466 pessoas se feriram e 1.587 morreram.

Os números revelam que o envolvimento de pelo menos um veículo de carga a cada quatro acidentes nas estradas ocorre, em geral, devido ao cansaço e à exaustão dos motoristas profissionais após as extenuantes jornadas. Em Mato Grosso, os dados fornecidos pela Superintendência Regional da PRF comprovam que, em comparação aos meses de janeiro a junho de 2011, em 2012 houve aumento no número de acidentes envolvendo veículos de carga nas rodovias federais. Só este ano, foram contabilizados 1.230 acidentes e 31 mortes.

Lei do Motorista altera CLT e Código de Trânsito

A Lei 12.619, de 30 de abril de 2012, conhecida como Lei do Motorista, alterou os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Código de Trânsito Brasileiro (CTB), regulamentando o tempo de direção e de descanso. A nova legislação pretende assegurar a dignidade do trabalhador caminhoneiro que é, muitas vezes, submetido a jornadas extenuantes, acima de 16 horas por dia.

A partir da lei, passa a ser obrigatório o controle de jornada dos motoristas que trabalham no transporte rodoviário de cargas e de passageiros. A lei estabelece jornada de trabalho de oito horas diárias e intervalo para descanso de 30 minutos a cada quatro horas ao volante, além de uma hora de intervalo para refeição e de 11 horas corridas entre uma jornada e outra.

O descumprimento dos intervalos será penalizado com multas previstas no CTB e considerado infração grave, com perda de cinco pontos na carteira dos motoristas, multa de R\$ 127,69 e retenção do veículo até que o intervalo de descanso seja observado, inclusive o de 11 horas entre o término de uma jornada de trabalho e o início de outra.

Além disso, tendo em vista a preocupação com os motoristas que fazem uso de substâncias entorpecentes, a Lei 12.619/12 estabelece a criação de programas de testes de uso de drogas por parte dos empregadores. Esses programas deverão ter o cuidado de não expor a intimidade dos motoristas e, acima de tudo, devem estar associados a meios de tratamento dos trabalhadores vitimados pelo vício em

razão do sistema de transporte rodoviário brasileiro. Assim, o programa não pode servir para penalizar os motoristas.

Fiscalização

Outra inovação é a corresponsabilização dos tomadores dos serviços de transporte em relação à fiscalização do tempo de direção dos motoristas prestadores dos serviços,

empregados ou autônomos, vinculados ao tomador ou a terceiros.

Esse novo mecanismo cria um sistema consistente de fiscalização do cumprimento da lei, realizada pelo MPT, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pela Polícia Rodoviária Federal (PRF), por meio das inspeções de veículos, que poderão ocorrer em operações a serem realizadas nas rodovias ou nas empresas do setor.



O que diz o motorista profissional

Edson Barbosa Braga

“Todo mundo concorda com o horário de jornada”

30 anos

Natural de Naviraí (MS)

Trabalha há mais de 10 anos como motorista empregado

Rota Rondonópolis (MT)/Canoas (RS)

Distância: 2,1 mil km



Descansa bem menos do que o número de horas de intervalo entre jornadas estabelecido no Estatuto do Motorista. A lei é boa em parte, para ele: “Nos postos, só pode parar quem é cliente. Se o motorista quer pernoitar, é obrigado a pagar. Se não for cliente, não pode parar nem no pátio. O

valor do frete é muito baixo. A maioria dos motoristas é comissionada, recebe 10% do valor da carga na entrega. De Rondonópolis a Canoas, a empresa dá prazo de dois dias. Se fosse cumprir os intervalos da lei, o normal seria fazer esse percurso em quatro dias.”



Ronaldo Lopes

“O motorista tem o Brasil na mão”

35 anos

Sinop (MT)

Motorista há 17 anos, como empregado de transportadora

Carrega sal e madeira

Rota Sinop (MT)/São Paulo

Distância: 2 mil km

“Uso a cama da boleia do caminhão para dormir. Então, precisando parar depois de oito horas, sem problemas. Mas, se rodar quatro horas em estrada de chão, vai parar onde? Na beira da estrada?”



MOTORISTA PROFISSIONAL

Renda

- R\$ 1 mil a R\$ 2 mil - 48,34%
 - R\$ 2 mil a R\$ 3 mil - 28%
 - Mais de R\$ 3 mil - menos de 17%
 - Recebimento por comissão - 41,24%
- Desse percentual, 27,17% recebem comissão por fora

Categoria

Empregados - 71,47%

Autônomos - 22,29%

Agregados - 5,60%

A epidemia que vem dos frigoríficos

Longas jornadas, esforços repetitivos e ambientes inadequados geram alto índice de adoecimento

POR FÁTIMA REIS

Frigoríficos mantêm condições de trabalho semelhantes às do início do século 20

Zélia Machado, 27 anos, não tem os cinco dedos da mão direita. Valdirene da Silva, 42, perdeu o movimento do braço esquerdo. Zélia e Valdirene eram trabalhadoras de frigoríficos, setor que ainda mantém condições de trabalho semelhantes às do início do século 20.

A catarinense Zélia Sebastião Pereira Machado, contratada cinco dias antes do acidente, estava em desvio de função e não havia sido treinada. Tentou retornar ao trabalho após quatro anos afastada, mas, com medo de lidar com os equipamentos e com síndrome do pânico, entrou em depressão e nunca mais conseguiu trabalhar. Hoje, vive com a renda do auxílio-doença e luta na Justiça para conseguir se aposentar por invalidez.

Valdirene também é uma vítima dos frigoríficos. Após 11 anos no corte de frangos, desossando sete coxas por minuto, em ambientes com temperaturas entre 8°C e 9°C, aos 35 anos se aposentou por invalidez. Hoje, depende

dos filhos, do marido e da morfina para fazer qualquer atividade. "Tem dias que a vontade é de cometer uma loucura. Aguentar a dor e a dependência não é fácil. Preferia morrer."

Zélia e Valdirene estão ajudando a transformar a realidade das condições de trabalho do setor.

Outro personagem desta história é o sindicalista Célio Elias, da região de Criciúma (SC), que acompanha o cenário de adoecimentos ocupacionais no segmento. Até 1997, segundo ele, a disputa entre empresas era menos intensa, as cobranças menores e a organização do trabalho mais adequada às características psicológicas e fisiológicas dos trabalhadores. "A intensificação do ritmo de trabalho, a alteração significativa do mix de produção, a competição acirrada entre as empresas e a necessidade de abertura de novos mercados redundaram na precarização da organização do trabalho com o aparecimento dos primeiros casos de doenças ocupacionais", diz.

Epidemia

A evolução das doenças é proporcional ao crescimento do setor. A partir de 1999, os sindicatos começaram a receber centenas de denúncias sobre o expressivo contingente de trabalhadores lesionados, embora sem muita clareza da relação entre a intensificação do ritmo de trabalho e a origem ocupacional das patologias.

A gravidade e a abrangência das lesões levaram o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a editar, em 2000, nota técnica para orientar a fiscalização trabalhista. A partir de 2004, o contingente de jovens trabalhadores lesionados por distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort) em frigoríficos ganhou proporções dignas de uma epidemia, atingindo seu ápice entre 2005 e 2008.

Assim, em novembro de 2007, os auditores fiscais do Trabalho André Bittencourt, Paulo Cervo, Valter Fuck e Vinícius Amorim e o procurador do Trabalho Sandro Eduardo Sardá criaram novo modelo de fiscalizações trabalhistas em frigoríficos. As ações passaram a

durar uma semana, rotinas foram padronizadas e atributos trabalhistas foram definidos com precisão. Além disso, ferramentas de informática passaram a ser usadas para avaliar as jornadas e os riscos por atividades repetitivas. As fiscalizações avaliaram o ritmo de trabalho, o mobiliário e os postos de serviço, as pausas de recuperação de fadiga, a jornada de trabalho e as medidas de vigilância em saúde. O grupo fiscalizou os frigoríficos do Oeste de Santa Catarina e do Paraná, sistematicamente, resultando no ajuizamento de inúmeras ações civis públicas (ACPs).

Ações civis públicas

Em 5 de junho de 2007, em ACP ajuizada pelo MPT em Criciúma contra a Seara, em Forquilha, foi deferida tutela antecipada. Outras ações foram ajuizadas, em seguida, pelo MPT em Santa Cruz do Sul (SC), contra a Doux Frangosul de Montenegro, em outubro de 2007; e pelo MPT em Mato Grosso do Sul, contra a Seara, de Sidrolândia, em janeiro de

2008. As ACPs ajuizadas pelo MPT em Chapecó e Joaçaba (SC), contra a Aurora Alimentos, em Maravilha; a Sadia, em Chapecó; a Diplomata, em Xanxerê; a Seara, em Itapiranga; e a Perdigão, em Capinzal, resultaram na criação do Projeto Nacional de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos, em maio de 2011.

No modelo de força-tarefa, o projeto inspecionou, entre julho de 2011 e dezembro de 2012, mais de 25 estabelecimentos de abate e processamento de carnes de bovinos, aves, suínos e pescados. Nessas inspeções foram constatados ritmo de trabalho intenso, com realização de 90 a 120 movimentos por minuto, ausência de pausas de recuperação térmica e psicofisiológica, jornadas exaustivas de até 16 horas diárias, prorrogação de jornadas em atividades insalubres e horas extras habituais. Além disso, mobiliário, postos de trabalho e condutas médicas eram inadequados e a contagem do tempo de troca de uniforme na jornada, omitida. Outras irregularidades eram a falta de proteção de máquinas e equipamentos e a inadequação dos sistemas de refrigeração por amônia.





Proporção desumana

Os estabelecimentos também tinham um grande número de trabalhadores adoentados e as avaliações ergonômicas apontaram que, no mínimo, 20% de todos os empregados teriam doenças ocupacionais, caso as mesmas condições de trabalho fossem mantidas.

Em dois dos maiores frigoríficos do país, os integrantes do projeto encontraram proporção preocupante. No primeiro, uma unidade, com cerca de 8 mil empregados, 800 trabalhadores eram diagnosticados com distúrbios osteomusculares e afastados a cada mês. No segundo, unidade com o mesmo número de empregados, afastava mensalmente mil trabalhadores com os mesmos diagnósticos. A cada oito meses, toda a empresa era acometida de doenças ocupacionais.

Em todas as inspeções foram firmados termos de ajustamento de conduta ou ajuizadas ACPs, com a concessão de tutela antecipada, que resultaram na melhoria do meio ambiente para cerca de 120 mil trabalhadores. O procurador do Trabalho Sandro Sardá destaca os TACs de âmbito nacional assinados com a JBS e a Seara Alimentos, prevendo seis pausas de recuperação psicofisiológica de 10 minutos cada por jornada.

Diz o procurador Sardá: “Precisávamos mais: a pacificação do art. 253 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e uma Norma Regulamentadora para adequar o meio ambiente de trabalho para mais de 800 mil trabalhadores do setor.”

Sociedade mobilizada

Em 2011, o documentário “Carne e Osso”, produzido pela ONG Repórter Brasil, em parceria com a Associação Nacional de Procuradores do Trabalho (ANPT) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), foi selecionado para exibição no Festival Internacional “É tudo Verdade”, em São Paulo. Também exibido na Alemanha, na França e no Chile, o documentário retrata o cotidiano dos trabalhadores da cadeia do frio, marcado pelo ritmo intenso, trabalho exaustivo, frio, cansaço, ruído, umidade, monotonia, acidentes, longos deslocamentos em ônibus, baixos salários, distúrbios osteomusculares e transtornos mentais.

A Repórter Brasil publicou, em agosto de 2012, Moendo Gente (www.moendogente.org.br), reportagem sobre a precariedade das condições de trabalho nos frigoríficos brasileiros. A novidade, dessa vez, consistia no monitoramento de toda a cadeia econômica dos compradores de produtos brasileiros, principalmente na Europa e América do Norte, incluindo empresas como Walmart, Carrefour, Target, McDonald’s, Kentucky Fried Chicken e Subway.

O movimento sindical, principalmente a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Alimentação (Contac), a Federação dos Trabalhadores da Alimentação do Estado do Paraná e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Alimentação de Criciúma e Região, já vinha organizando manifestações contra

a precariedade das condições de trabalho e pela aprovação de norma regulamentadora dos frigoríficos. No 26º Congresso da União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação (Uita), realizado em maio de 2012, em Genebra, na Suíça, conseguiu aprovar resolução propondo boicote a produtos brasileiros, na hipótese de omissão das empresas em adotar medidas de proteção à saúde dos trabalhadores e de melhoria das condições de trabalho nos frigoríficos no Brasil.

Em 23 de janeiro de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Santa Catarina tomou importante decisão sobre o trabalho em frigoríficos. Julgado pela 1ª Turma, o acórdão, de autoria da desembargadora do Trabalho Águeda Lavorato, condenou empresa do setor a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 25 milhões. A decisão também condenou a empresa a observar diversas obrigações, como a concessão dos intervalos do art. 253 da CLT, reconheceu a insalubridade nas salas de corte em razão do frio, com a proibição da prorrogação de jornada, pausas para banheiro, sempre que necessárias e aceitação de atestados médicos por profissionais não vinculados à empresa. Além disso, estabeleceu medidas de diagnóstico precoce de doenças, emissão de comunicações de acidente do trabalho (CATs) e custeio integral de tratamento médico aos empregados acometidos de doenças ocupacionais. Determinou, ainda, a remessa do acórdão ao Conselho Regional de Medicina (CRM), em razão da violação de preceitos médicos, e ao MPT, para a adoção de medidas para efetivar o art. 15 da Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Súmula 438 do TST

Em 14 de agosto de 2012, o procurador-geral do Trabalho, Luís Camargo, debateu com o coordenador nacional do Projeto de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos, procurador do Trabalho Heiler Ivens de Souza Natali, a remessa ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) do pedido de edição de súmula para pacificar a interpretação sobre o art. 253 da CLT. Sete das oito turmas do tribunal já haviam pacificado a matéria, mas as empresas ainda eram reticentes em aplicar os intervalos de 20 minutos a cada uma hora e

quarenta minutos de trabalho em ambientes artificialmente frios.

A Súmula dos Frigoríficos, a 438, foi publicada em 25 de setembro de 2012, com o seguinte teor: “o empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não trabalhe em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.”

Para o coordenador nacional do projeto, procurador do Trabalho Heiler Natali, a

norma “assegura a proteção à saúde dos trabalhadores e a dignidade humana. Os intervalos cumprem tripla finalidade, de recuperação térmica, osteomuscular e psicológica”.

Além da súmula, outra conquista para os trabalhadores em frigoríficos está para ocorrer. Após três anos de debates, com participação ativa do MPT, texto de consenso da norma regulamentadora dos frigoríficos foi aprovado e a previsão de publicação da portaria é para o primeiro semestre de 2013.



Novo ritmo

Distribuídos em 168 itens, as principais medidas da norma regulamentadora de adequação do meio ambiente de trabalho tratam da adequação do ritmo de trabalho, de pausas de recuperação psicofisiológicas, da vigilância em saúde, da qualidade do ar, amônia, ruídos, adequação do mobiliário e postos de serviço. Proteção de máquinas e equipamentos, câmaras frias, transporte de cargas, recepção de cargas e animais, equipamentos e ferramentas também foram contemplados. O perito médico Cássio Vieira, que acompanhou dezenas de forças-tarefas em frigoríficos em

tudo o país, diz que “as ações em vigilância em saúde nos frigoríficos sempre foram muito precárias, com subnotificações de doenças ocupacionais, empregados trabalhando adoentados, ausência de medidas preventivas e Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSOs) inadequados”.

O médico do Trabalho Elver Morronte, que participou das vistorias nos maiores frigoríficos do país, esclarece que “os ostensivos fatores de risco existentes em frigoríficos, como ritmo intenso, frio, umidade, ruído, posturas inadequadas, limitação de contatos humanos e monotonia, predispoem os empregados a distúrbios osteomusculares e transtornos

mentais e exigem adoção rigorosa das medidas de adequação previstas na futura norma regulamentadora”.

Redução da jornada

O procurador do Trabalho Sandro Eduardo Sardá ressalta que “a adequação do ritmo de trabalho, as pausas de recuperação psicofisiológica, a vedação de horas extras, as ações em vigilância em saúde, a proteção de máquinas e equipamentos são as medidas mais efetivas na proteção à saúde dos trabalhadores”. Ele lembra: “as pausas de



recuperação psicofisiológica têm sua eficácia reduzida se não forem seguidas da adequação do ritmo e da redução do tempo de exposição, tanto por meio da vedação de horas extras quanto por futura legislação que assegure jornada reduzida, como no caso dos bancários, operadores de teleatendimento e telefonistas.”

A redução da jornada também é defendida pelos presidentes da Contac, Siderlei de Oliveira, e da Federação dos Trabalhadores da Alimentação do Estado do Paraná, Ernani Ferreira. Para ambos, a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, luta antiga do movimento sindical, apesar de não contemplada na norma, permanece como medida efetiva de proteção à saúde dos trabalhadores nos frigoríficos. Por força da atuação sindical, tramitam no Congresso Nacional projetos de lei que limitam a jornada dos trabalhadores em frigoríficos em 36 horas semanais.

Após a publicação da portaria de edição da norma regulamentadora dos frigoríficos, o MPT irá promover audiências públicas no Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás, Bahia, e Rondônia em 2013.

Condição de trabalho no Brasil lembra início do século 20

Em diversos aspectos, principalmente em relação ao ritmo de trabalho e às jornadas exaustivas, há semelhanças entre as condições de trabalho nos frigoríficos do início do século 20 e as comprovadas pelo MPT nos últimos anos, nas empresas brasileiras do setor.

Os primeiros relatos de adoecimentos de trabalhadores em frigoríficos foram publicados em 1909 em *The Jungle*, de Upton Sinclair: “para cada jarda havia um homem trabalhando como se um demônio o estivesse perseguindo. Era trabalho altamente compartimentado, com cada um desenvolvendo atividade bem específica, geralmente consistindo em apenas dois ou três cortes. Nunca havia descanso para os trabalhadores, para suas mãos, seus olhos ou suas mentes. Um grupo, mais bem remunerado, determinava o ritmo. Estes trabalhadores eram frequentemente substituídos, trabalhavam sob

atenta vigilância dos supervisores, como se estivessem realmente possuídos. Esta prática era denominada de ‘acelerar a gangue’ e se um trabalhador não conseguisse acompanhar o ritmo, existiam centenas de desempregados prontos para substituí-los. Havia intermitência nas contratações, desemprego, adoecimentos e acidentes. Esses trabalhadores encontrariam tudo isto, era só uma questão de tempo. Durante metade do ano, ainda era escuro quando eles se dirigiam e retornavam do trabalho e, portanto, sequer sabiam a aparência do sol nos dias de semana.

Relatos de trabalhadores transcritos em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em Criciúma (SC), em 2007, confirma a semelhança, dizem os procuradores do Trabalho Sandro Sardá e Heiler Natali. “Eles deveriam melhorar a temperatura, que está

frio demais. Não é fácil para aguentar na sala de corte”, declarou um trabalhador. “Aqui é frigorífico, mas nós não somos pinguins, pode botar três meias, mas o pé continua congelado e as mãos ficam dormentes, que não sente os dedos”, disse outro. “Está muito frio, está um inferno”, reclamou um terceiro. As queixas se repetem: “Temos que reduzir o ritmo de trabalho, porque nós não somos robôs, somos seres humanos.” “Estou abaixo de remédio, já estou dopada de tanto tomar remédio para a dor, me ajudem.” “Estamos sendo torturados dentro da empresa.” “Na enfermaria, não tem médico. Tem que trabalhar doente. Atestado de outro médico não é aceito. Se morrer trabalhando, vão dizer que é psicológico, só para não pagar os direitos para a família.” Esta é a realidade de um setor que emprega mais de 800 mil trabalhadores no Brasil. **FR** ☒



Procuram-se os donos de R\$ 600 milhões

Empresas e prefeituras depositaram contribuição, mas não identificaram trabalhadores

POR ANUCHA MELO, ELTON VIANA E FLÁVIO WORNICOV PORTELA

MPT procura donos de R\$ 600 milhões referentes a depósitos do FGTS

Quem nunca enfiou a mão no bolso e descobriu ali um dinheiro que estava “esquecido”? A sensação de encontrar uma gracinha extra é sempre boa. O Ministério Público do Trabalho (MPT) está fazendo algo parecido em todo o Brasil ao ajudar milhares de trabalhadores que não tinham o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) identificado.

O MPT está à procura dos donos de R\$ 600 milhões referentes a depósitos do FGTS. O montante foi acumulado desde a criação do fundo, em 1967, por empresas ou prefeituras que não identificaram quem seriam os trabalhadores beneficiados no momento dos depósitos.

Tudo começou em 2010, quando a Caixa Econômica Federal (CEF) e o MPT iniciaram um projeto-piloto no município de Monsenhor Tabosa, no interior do Ceará. Os servidores municipais procuraram o MPT alegando que o FGTS não estava sendo depositado em suas contas vinculadas.

Aberto o processo, foi constatado que o dinheiro era depositado, mas o município não informava ao banco os nomes dos servidores e os respectivos valores. “Na época, a Caixa foi notificada e ficou constatado ainda que o problema estava ocorrendo em todos os municípios do Ceará”, contou o procurador do trabalho Francisco José Parente Vasconcelos Júnior.

23 mil trabalhadores

O MPT pediu, então, à Caixa um levantamento do montante a ser individualizado. Os valores mais antigos encontrados foram depositados na década de 1970. Após receber os dados, o órgão fez audiências e informou empresas e prefeituras sobre os procedimentos para regularizar a situação. Foram assinados também termos de ajustamento de conduta (TACs) para comprometimento das partes na identificação dos beneficiários. No Ceará, até outubro de 2012, eram R\$ 9,64 milhões em 131 municípios que ainda precisavam ser individualizados. Até aquele mês, já tinham sido individualizados R\$ 7,38 milhões no estado. Além do Ceará, prefeituras do Piauí também foram notificadas.

Os dados da Caixa Econômica apontam que, de 2010 a 2012, foram encontrados em ambos os estados 23 mil trabalhadores com valores a serem individualizados. “Com o resgate desse montante, a economia das cidades ganha um incremento, pois passa a circular mais dinheiro e a prefeitura regulariza sua situação por não ter depositado o FGTS corretamente”, afirma Vasconcelos Júnior.

A medida também ajuda muitos trabalhadores. Francisco Raulino dos Santos não sabia o que o MPT estava fazendo para que ele recebesse em casa a notificação da Caixa Econômica Federal informando-o de que haviam sido depositados em sua conta vinculada valores do FGTS. “Eu

não tinha ideia desse dinheiro, não sabia nem de onde vinha. Faz tanto tempo que deixei o emprego que nem sabia que ainda tinha direito”, disse, admirado, o funcionário público.

Assim como Francisco, milhares de trabalhadores estão nessa situação. O FGTS é um direito do trabalhador e compete ao empregador recolher, mensalmente, 8% de sua remuneração em uma conta vinculada do trabalhador na Caixa Econômica Federal. Ocorre, porém, que muitas vezes o empregador apenas recolhe o valor total relativo ao FGTS de todos os seus empregados, mas não informa quanto daquele montante é devido a cada um. Isso impede que o dinheiro seja depositado diretamente na conta do trabalhador. Além disso, também ocorre de o empregador ficar em atraso no recolhimento de muitos meses e, ao fazer um acordo com a CEF, quita apenas o valor mensal da parcela, sem se preocupar em dizer a quem se destina.

A experiência da individualização, que começou nos estados do Piauí e do Ceará, teve resultados. Em abril de 2012, o MPT e a Caixa firmaram uma parceria para encontrar os proprietários do dinheiro em todo o país. Para facilitar o trabalho, os procuradores receberam modelos de portaria de instauração de inquéritos e de TACs assinados com empregadores que não tinham feito a individualização do FGTS. Além disso, a Caixa se comprometeu a enviar ao MPT nos estados os dados relativos sobre empregadores e valores a individualizar tanto do setor público como do privado.

R\$ 19,6 milhões

No Rio Grande do Sul, segundo levantamento da Caixa entregue ao MPT, 18.709 CNPJs – incluindo o de 14 prefeituras – têm algum tipo de resíduo depositado, sem a informação de a que trabalhador pertence o valor. Todos os CNPJs são ativos e a maioria renegociou a dívida. Em uma reunião realizada na sede do MPT, representantes da Caixa pediram apoio para convocar instituições para individualizar os valores depositados em contas do FGTS. O total dos resíduos depositados no estado atinge R\$ 19.694.499,97. As 204 instituições com maiores valores depositados representam 72,94% do valor total, ou R\$ 14.366.015,73.

Segundo Vinícius Nobre, coordenador da Gerência de Filial de Fundo de Garanti (Gifug/FO) no Piauí, os municípios que não firmarem os TACs com o MPT para fazer a individualização do FGTS podem deixar de receber certificado de regularidade e ficarão impedidos de receber repasses em convênios com a União ou de fazer financiamentos em bancos públicos.

Para o procurador João Batista Machado Júnior, a parceria apresenta, ainda, a vantagem de ser extrajudicial, o que agiliza o processo. Ele diz que não identificar os depósitos é problemático para todos os lados. “É um dinheiro que não volta para o empregador, nem chega ao destino final. Fazendo o certo, o empregador respeita o direito do trabalhador, faz o dinheiro circular e, quem sabe, até o recebe na forma de tributo.”

Coisa certa

O trabalho desempenhado pelo MPT tem facilitado a vida de muita gente Brasil afora, pois eliminou a necessidade de acionar a Justiça para garantir um direito que é legítimo. O ajudante de pedreiro Romualdo Lustosa da Silva, 21 anos, está desempregado há seis meses. É arrimo de família. Sustenta a mãe e dois irmãos mais novos desde que o pai faleceu em um acidente automobilístico. Ele foi surpreendido com a notícia trazida por um amigo que trabalha no banco. “Ele me disse que o pessoal do MPT tinha mandado o prefeito pagar um dinheiro que estava devendo a meu pai há mais de cinco anos”, comentou.

Para dar exemplo e fazer a coisa certa, Romualdo tratou de organizar a documentação do pai e conseguiu um alvará com o juiz para resgatar o dinheiro da conta do FGTS. Com o dinheiro, está conseguindo manter a família até que consiga um novo emprego. “Como é que podia imaginar que o trabalho do meu pai iria garantir o sustento da família dele tanto tempo depois?”

Atualmente, o aplicativo Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip), obrigatório desde 2001, impossibilita que valores sejam depositados sem individualização.

Saiba mais

Para consultar se há dinheiro a receber do FGTS, consulte o extrato no portal www.caixa.gov.br/fgts/index.asp ou ligue para 0800-7260101. ☒





O McDonald's não é tão bacana assim

Empresa usa jornada móvel variável para reduzir custos, burlar direitos e desrespeitar trabalhadores

POR MARIANA BANJA E LUDMILA DI BERNARDO

Empresa não reconhece valor social do trabalho

“Líder absoluto no segmento de restaurantes de serviço rápido, com produtos de reconhecida qualidade, o McDonald's é hoje uma das melhores empresas para trabalhar e uma das melhores franquias para se administrar.” Extraída da página da McDonald's Brasil na internet, a frase contém algumas verdades e um ponto questionável na avaliação do Ministério Público do Trabalho (MPT): a McDonald's não é um lugar tão bacana assim para trabalhar.

Ao longo de anos, de norte a sul do país, o MPT tem recebido denúncias e atuado contra a empresa. Embora os temas processuais variem, a maioria deles tem uma constante, a jornada de trabalho, em especial a jornada móvel variável, padrão na rede. Esse tipo de regime de trabalho tem como chave uma flexibilização no expediente. A empresa não delimita a jornada dos trabalhadores e estabelece que, até o limite constitucional de oito horas diárias, a remuneração será proporcional ao trabalhado por dia. Clara infração aos direitos trabalhistas no entender do MPT e da própria Justiça do Trabalho, que já se posicionou sobre a questão. Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho

(TST) declarou ilegal a jornada móvel variável, por não permitir que o trabalhador tenha qualquer outra atividade. Em uma mesma semana de trabalho, por exemplo, ocorrem variações no início e no término das atividades e essa prática faz com que o empregado esteja, efetivamente, muito mais tempo à disposição da empresa do que as oito horas de trabalho diárias previstas na lei.

“Quando o trabalhador é contratado em tempo integral, ele sabe, expressamente, que as horas trabalhadas além das oito horas diárias (ou das 44 horas semanais, caso exista regime de compensação válido) serão remuneradas como horas extras. Se o funcionário trabalha no McDonald's cinco, seis, sete ou oito horas, por exemplo, recebe por cada uma delas como sendo hora normal trabalhada. Só após as oito é que será paga a hora extra”, afirma o procurador do Trabalho em Pernambuco Leonardo Osório Mendonça, que ingressou com ação civil pública contra a empresa, obtendo vitória em primeira instância. Nesta ação, o MPT pediu R\$30 milhões por dano moral coletivo.

Entenda a jornada móvel variável

A jornada de trabalho é determinada pela própria empresa, segundo suas necessidades, de modo que ela pode determinar que o funcionário comece a trabalhar às 7h, amanhã às 12h, e depois às 10h, o que impede o trabalhador de ter outras atividades rotineiras previamente planejadas. Além disso, a indefinição de qual será o horário de intervalo intrajornada de cada trabalhador da empresa é total. Há dia em que o trabalhador entra no intervalo cinco minutos depois de ter a jornada de trabalho iniciada, ou seja, o intervalo perde totalmente a função de recuperação da energia dispendida no trabalho. Também foram verificados episódios em que o empregado trabalha mais de seis ou sete horas sem descanso, por causa do movimento no balcão de vendas.

“A ausência de um horário previamente acertado para que os trabalhadores façam as refeições, além de ocasionar a prestação de trabalho, em algumas situações, com fome, representa sério risco de aparecimento de doenças gastrointestinais. O trabalhador tem o direito de saber qual o horário em que gozará seu intervalo intrajornada, possibilitando melhor organização de sua vida pessoal”, afirma Leonardo.

Para o MPT, esta forma de contratação atinge diretamente o salário dos trabalhadores, pois a empresa só paga as horas trabalhadas pelos funcionários e não as que eles permaneceram à disposição da companhia. “A jornada móvel variável é a forma utilizada pela empresa para reduzir custos, burlar direitos, rejeitar a dignidade dos trabalhadores da ré. Eles exercem suas atividades sem que a empresa reconheça a valorização social do trabalho.”

Caso nacional

A prática existe em todo o país, assim o MPT decidiu atuar nacionalmente no caso. A intenção do órgão é fechar um acordo com a multinacional válido para todo o território brasileiro. Assim, integrantes da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret) do MPT estão trabalhando no caso com a assistência do procurador Leonardo Mendonça.

O processo de negociação, que ocorre com a fraqueada máster do McDonald’s no Brasil, a Arcos Dourados, teve início em outubro de 2012. Na primeira reunião, a empresa ficou de apresentar ao MPT proposta formal de regularização das questões trabalhistas em suas lojas. O acordo também não saiu no segundo encontro, ocorrido em novembro, entre os representantes da rede e os procuradores do Trabalho. No próximo, marcado para fevereiro de 2013, espera-se um termo de ajustamento de conduta (TAC) válido para todas as lojas McDonald’s da Arcos Dourados no país. A empresa detém 75% das mais de 600 lojas instaladas no país e emprega 40 mil funcionários.

De acordo com o procurador Leonardo, as negociações têm como foco a jornada móvel variável, mas não esquece as demais irregularidades verificadas pelos órgãos

fiscalizadores. Uma delas é a violação da empresa ao direito de liberdade dos empregados. Segundo entendimento do MPT, a McDonald’s proíbe que os trabalhadores levem refeições externas para serem consumidas na sala destinada aos intervalos. “Considerando que o funcionário não pode sair da empresa durante o horário de intervalo, aliado ao fato de que a alimentação fornecida pela empresa consiste nos produtos comercializados, é fácil chegar à conclusão de que os funcionários são obrigados a comer sanduíches fabricados pelo McDonald’s”, diz o procurador.

Audiências públicas

A jornada de trabalho inventada pela McDonald’s e o pagamento de salários abaixo do mínimo já motivaram uma série de audiências públicas organizadas pelo Senado, pela Câmara dos Deputados e pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, o que revela que o caso não é apenas uma preocupação do MPT. Em audiência realizada na Câmara, a empresa não compareceu e foi cogitado que a rede fosse investigada pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trabalho Escravo. **MB**



Rede é multada em R\$13,2 milhões por descumprir acordo

Em 2010, após o MPT em São Paulo constatar que a rede de lanchonetes McDonald’s não cumpria acordo judicial de 2007 no processo da ação civil pública para regularização do meio ambiente do trabalho, o órgão multou a empresa em R\$ 13,2 milhões.

A investigação realizada pelo MPT apontou que o McDonald’s não possuía Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) nem emissão regular de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT). Naquele ano, cerca de 80% dos 33 mil empregados da empresa eram adolescentes e sofriam queimaduras e quedas constantes durante o horário de trabalho.

As procuradoras do Trabalho Adélia Augusto Domingues e Maria José Sawaya de Castro Pereira do Vale, autoras da ação, também constataram que as licenças sanitárias e de funcionamento estavam vencidas e a alimentação fornecida aos funcionários não era adequada. “Embora tenha apresentado um cardápio para seus funcionários com 5.415 combinações, o laudo da prefeitura reprovou as refeições baseadas exclusivamente em produtos da própria empresa por não atenderem às necessidades nutricionais diárias de uma pessoa”, explicou Maria José do Vale.

Trabalho infantil

Pelo acordo homologado pela Justiça do Trabalho em São Paulo, o McDonald’s doou R\$ 1,5 milhão para comprar equipamentos de reabilitação física para a Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP) e deverá destinar R\$ 1,3 milhão por ano, nos próximos nove anos, em campanhas publicitárias contra o trabalho infantil.

Em 2011, a empresa já promoveu duas campanhas: “Criança que estuda pode escolher seu futuro. Criança que trabalha, não” e “Exploração sexual de crianças e adolescentes não é brincadeira, é crime”. As campanhas, compostas de cartazes, folhetos e spots de rádio, foram veiculadas nacionalmente em mídia impressa e eletrônica. As peças também foram enviadas a órgãos federais, estaduais e municipais, para serem distribuídas em escolas, postos de saúde, conselhos tutelares, organizações não governamentais e associações diversas que tratam do tema, além de todas as regionais do MPT no Brasil.

Uma versão em inglês da campanha sobre exploração sexual também foi veiculada nos aeroportos brasileiros, nos consulados e embaixadas brasileiras em mais de cem

países e postos da Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal (PRF).

De acordo com Adélia Augusto Domingues, além das campanhas de massa, os ajustes para a execução de todas as adequações no ambiente de trabalho nas lojas McDonald’s, que está sendo acompanhado pelo MPT, beneficiará diretamente os trabalhadores da rede, em sua maioria, adolescentes. “Esses ajustes são positivos e importantíssimos para os empregados da empresa, composta, em sua maioria, por adolescentes que requerem cuidados especiais, em razão de se encontrarem em desenvolvimento físico, mental e social.”

Álbum e cartilha

Como parte do acordo, o McDonald’s entregou, no fim de 2012, 312 mil álbuns de figurinhas sobre trabalho infantil para serem distribuídos nas escolas estaduais de São Paulo. Junto com os álbuns, as escolas receberam um guia de orientação para os professores, com sugestões para o trabalho em sala de aula durante o ano letivo de 2013, contextualizando o tema da erradicação do trabalho infantil, de acordo com a estrutura e o conteúdo das disciplinas. ☒

Maioridade da lei não implica cumprimento

Empresa não pode descartar profissional incapacitado pela atividade profissional

A Lei 8.213/1991 obriga empresas com mais de cem empregados a reservar entre 3% e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas. Apesar de decorridos 22 anos desde a publicação, seu cumprimento

ainda depende de sensibilização da comunidade, fiscalização e punição das empresas, como mostra as matérias produzidas por Lília Gomes, Fernanda Magalhães e Maria Augusta Carvalho, em Minas Gerais e no Rio de Janeiro.



Não basta fiscalizar e punir. É preciso conscientizar

POR LÍLIA GOMES

A Lei 8.213/1991, que obriga empresas com mais de cem empregados a reservar de 3% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas, completa 22 anos de vigência em abril de 2013. Apesar da maioridade, seu cumprimento ainda depende de sensibilização, fiscalização e punição.

Com a publicação da norma, a responsabilidade pela capacitação, readaptação e inclusão de pessoas com deficiência ou vítimas de doenças e acidentes do trabalho passou a ser compartilhada entre o governo e a iniciativa privada. “Foi o primeiro passo para um grande desafio que ainda perseguimos: a eficácia horizontal das ações afirmativas”, afirma a procuradora do Trabalho Elaine Nassif.

Na prática isso significa, entre outras novidades, que uma empresa não pode mais descartar um profissional incapacitado pela atividade profissional, para que o governo pague a conta de sua reabilitação e readaptação com o dinheiro que vem do próprio cidadão.

É fato que ainda há resistência para o cumprimento da lei, mas os números da inclusão profissional são ascendentes. A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2011 aponta a colocação de 127.741 pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Os três primeiros lugares na lista de vagas abertas são dos estados de São Paulo, com 44.937 vagas preenchidas, Minas Gerais, com 13.205, e Rio de Janeiro, com 10.349.

Números avançam

O percentual de inclusão resultante das ações fiscais e da adoção de ações afirmativas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) teve alta de 340% em Minas, nos últimos cinco anos. “Em 2006, conseguimos colocar no mercado de trabalho 1.076 PCDs. Em 2011, foram 3.665”, informa a coordenadora de inclusão da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais, Patrícia Siqueira.

“O avanço na estatística em Minas Gerais reflete o tamanho da resistência que foi quebrada, mas dados nacionais sinalizam muitos desafios pela frente”, avalia Patrícia Siqueira. Os números da Rais de 2010 revelam que apenas 14,15% das empresas do Brasil cumpriam a cota.

Atualmente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Minas Gerais registra 350 investigações em andamento sobre o tema. Para a procuradora do Trabalho Elaine Nassif, a horizontalidade das ações afirmativas é o caminho para ampliar os números da inclusão, como já mostram alguns casos concretos.

Atividade econômica de alto risco, falta de qualificação, de profissionais interessados, ou de visão empreendedora, de compromisso social? Afinal, o que dificulta o cumprimento da Lei 8.213/1991? Uma experiência inédita, iniciada em janeiro de 2012, na região central de Minas Gerais, joga por terra pelo menos três desses argumentos: alto risco, falta de qualificação e de profissionais interessados.

Experiência contraria argumentos

Impossibilitada de cumprir a cota em seu empreendimento principal, manutenção de grandes máquinas na floresta amazônica, devido ao alto risco, a empresa abriu uma fábrica para confeccionar os uniformes de seus 600 empregados. Na planta de uniformes da DService, instalada na cidade de Iguatama, distante 240 km de Belo Horizonte, 14 profissionais com deficiências diversas – auditiva, motora, mental – respondem pela produção semanal de 320 peças.

Entre os profissionais está Idalina Ferreira da Silva, que conseguiu seu primeiro emprego formal somente aos 42 anos, embora seja uma exímia costureira, tendo apenas um braço. “Sinto que agora estou participando da comunidade, porque tenho uma profissão. Vou estudar mais para crescer com a empresa.”

Segundo a procuradora Elaine Nassif, a iniciativa demonstra uma mudança de mentalidade que precisa ser replicada. “Isso é exatamente o que denominamos eficácia horizontal das ações

afirmativas, ou seja, o cidadão assume o papel de agente de transformação, se posiciona como corresponsável pelas soluções sociais e sai da inércia, da espera de medidas do poder público.”

Desafios

Especializado em cadastro, qualificação e encaminhamento de profissionais, o Sistema Nacional de Emprego (Sine) aponta as principais dificuldades para a inclusão: as empresas não adaptam o ambiente para receber o PCD, ele não é efetivamente incluído ou ofertam vagas com elevadas exigências de escolaridade, qualificação e salários baixos. “É comum pedirem segundo grau completo para porteiro, faxineiro e auxiliar de limpeza”, relata a superintendente de política de geração de emprego do Sine-MG, Ligia Oliveira Lara.

As ações afirmativas estão ajudando o MTE a ampliar os números da inclusão no estado. De

acordo com Patrícia Siqueira, as empresas são incentivadas a contratar PCDs como aprendizes. “Além de poder oferecer uma qualificação direcionada para suas demandas, no período do curso, a empresa cumpre a cota da aprendizagem e não é multada pelo descumprimento do percentual de PCDs em seu quadro funcional. Encerrada a capacitação, o profissional passa a ser considerado para a cota de PCDs.”

“As empresas relatam dificuldades na contratação de pessoas com deficiência, mas nem sempre, ao que nos parece, têm buscado alternativas legais para o cumprimento da cota, como os reabilitados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) ou os deficientes aprendizes. O mais importante não é apenas cumprir numericamente a cota, mas buscar um mercado de trabalho efetivamente inclusivo, possibilitando ao trabalhador o resgate da autoestima e da dignidade”, ressaltaram durante audiência no MPT em Minas os procuradores Lutiana Nacur, Sílvia Rossi, Victório Rettori e Virgínia Leite.

Convenção da ONU amplia conceito de deficiência

POR MARIA AUGUSTA CARVALHO*

O entendimento sobre os tipos de deficiências contempladas pela Lei 8.213/1991 mudou com a inclusão da palavra “mental” na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PCD), em 2006. As deficiências físicas, intelectuais, auditivas e visuais foi acrescida a deficiência psicossocial. Desse modo, as pessoas que sofrem algum transtorno mental, como esquizofrenia, bipolaridade e psicose, passaram a ser beneficiadas pela Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), confirmada no Brasil por uma emenda constitucional datada de 2008. Entendeu-se que as pessoas com transtornos mentais também eram uma população em estado de vulnerabilidade social, que deveriam ter seus direitos assegurados por lei.

O MPT no Rio de Janeiro (MPT-RJ) tem procurado informar empresas e entidades governamentais sobre a ampliação do conceito de deficiência e a aplicação da norma. Assim, em conjunto com a Secretaria Estadual de Trabalho e Renda, promoveu uma audiência pública com as 150 maiores empresas do estado.

As companhias receberam notificações recomendatórias, com orientações e determinação de prazo para informar sobre a contratação de PCDs, especialmente o psicossocial.

O MPT em Campos dos Goytacazes também fez uma audiência pública para discutir o problema do PCD no mercado de trabalho na cidade.

“Baseados nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da ONU, tanto o governo brasileiro quanto as empresas devem olhar o deficiente psicossocial com mais interesse”, afirma a procuradora do Trabalho Lysiane Motta.

Políticas públicas

Além disso, a Secretaria Estadual de Trabalho e Renda (Setrab) coordena, desde 2007, o programa Núcleo de Saúde Mental e Trabalho (Nusamt), com a participação de integrantes de instituições públicas e privadas, prestadoras de serviços de saúde mental, associações de usuários, familiares e amigos da rede de saúde mental do estado.

O trabalho do núcleo resultou, em 2004, na aprovação de uma lei estadual sobre a política do Estado do Rio de Janeiro para integração, reabilitação e inserção no mercado de trabalho da pessoa com transtorno mental. A coordenadora do Nusamt, Vera Pazos, explica que o núcleo é um fomentador de políticas públicas de geração de trabalho e renda, e uma de suas atribuições é a produção de projetos, como o Inclusão Social pelo Trabalho (Pistrab).

“Acreditamos que o trabalho possa fazer uma certa suplência na estabilização do quadro da pessoa com transtorno mental.” A psicóloga relata, ainda, que há confusão para entender as diferenças entre a deficiência mental e a doença mental. E que essa confusão não ocorre só entre leigos, mas também entre juristas.

Diferenças

A auditora fiscal do Trabalho do MTE do Rio Grande do Sul e coordenadora do Projeto Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho, Ana Maria Machado da Costa, explica que para haver deficiência intelectual é preciso que limitações cognitivas e intelectuais sejam observadas. Já o deficiente psicossocial é alguém que tem um transtorno mental com sequelas. Ela também ressalta que transtorno mental não é sinônimo de deficiência mental ou psicossocial. De todo modo, o deficiente beneficiado pela lei deve apresentar sua funcionalidade significativamente reduzida. Além das limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo, considera-se também, na hora da concessão de benefícios, fatores pessoais, ambientais, econômicos e sociais.

Quando indagada sobre as resistências encontradas, a procuradora do Trabalho Luciana Tostes disse ter observado uma postura corporativista por parte das associações, que defendem os direitos dos deficientes físicos, intelectuais, mentais e sensoriais. As associações ofereceram resistência a dividir a percentagem da lei de cotas com mais uma categoria de deficiência, a psicossocial. A psicóloga Vera Pazos acrescenta que, historicamente, é muito recente essa união das deficiências e que sempre houve “uma disputa por visibilidade”.

Ganhos subjetivos

O Projeto Gerência de Trabalho (PGT): uma estratégia de inclusão social pela via do trabalho, da rede de supermercados Prezunic-Cencosud existe desde 2008. A coordenadora da ação, a psicóloga e psicanalista Ana Cecília Salis, conta: “O PGT não se propõe a ser extensão de projetos terapêuticos, mas o trabalho. Ou seja, os ganhos subjetivos obtidos por meio do trabalho serão iguais para um usuário de serviços de saúde mental, como são para qualquer outro trabalhador.” Na página eletrônica da rede de supermercados, o link Responsabilidade Social aponta como objetivo do projeto “contribuir definitivamente para que uma parcela da população particularmente excluída do contato social possa também estar de fato e de direito exercendo a sua cidadania. Iniciativa que dá a essas pessoas a oportunidade de se integrar à vida profissional e social.”

Ana Cecília Salis explica que o projeto só foi possível quando os deficientes psicossociais entenderam que podiam trabalhar. “Ter o desejo de trabalhar é fundamental para participar do projeto e eles têm que gostar do que fazem.” Ela acredita que o trabalho pode ser terapêutico e benéfico para qualquer um, desde que se esteja satisfeito. Estar em tratamento e apresentar um quadro estável também são condições que

o deficiente psicossocial precisa apresentar para trabalhar no projeto.

Auxiliar de operação

Atualmente, o Prezunic-Cencosud emprega, por meio do PGT, cerca de 50 usuários de serviços de saúde mental. Há dois tipos de contratados: um pelo plano de cotas – pessoas com alguma deficiência associada ao quadro de transtorno mental – e os contratados por termos de ajustamento de conduta assinados com o MPT no Rio de Janeiro – exclusivamente deficientes psicossociais.

O PGT trabalha com duas modalidades, a gerência de trabalho intensiva (GTi), para aqueles que precisam de acompanhamento integral no desempenho das funções e de jornada de trabalho reduzida – e a gerência de trabalho (GT), para aqueles que podem ter uma carga horária maior e cujo acompanhamento é feito para verificar o desempenho, a satisfação, a adaptação ao trabalho e as condições de saúde.

A maioria dos funcionários ingressa como auxiliar de operação, função que engloba empacotamento de compras, auxílio a clientes e reposição de produtos nas prateleiras. Eles recebem por hora trabalhada. Após três meses, podem mudar de cargo, mas o salário somente cresce com o aumento do número de horas trabalhadas. Dependendo do grau de escolaridade do usuário, ou caso ele consiga concluir o ensino médio, o funcionário pode mudar de função, exercer uma tarefa de maior complexidade e ganhar mais ao fim do mês.

Histórias de quem tem histórico

Antonio Carlos Novis dos Santos (foto da página 74), 52 anos, separado, pai de quatro filhos, chegou ao PGT após ter ficado dois meses internado em estado grave no Hospital Pinel, por apresentar crises psicóticas. Havia estudado até a quarta série e começou trabalhando quatro horas semanais na modalidade GTi. Dois anos e meio depois, ele está prestes a completar o ensino médio e trabalha em período integral como auxiliar de manutenção. Antes de trabalhar na rede de supermercados, já possuía um bom histórico com experiências de trabalho, mas fora demitido, vítima de preconceito, por fazer uso de medicação psiquiátrica. Encontrado pela polícia nas ruas, sujo, perdido e sem documentos e pertences, foi reconhecido por uma assistente social. No Prezunic-Cencosud, parece feliz, integrado ao ambiente. Antonio Carlos mostra, orgulhoso, às visitas, os trabalhos com tintas de parede feitos durante um curso de pintura. No novo cargo que ocupa, uma das funções é pintar o supermercado. Quem o vê no seu ambiente de trabalho não diz que ele é um funcionário que entrou no supermercado por conta de um plano de cotas ou de um TAC.

Ana Cecília Salis diz que “não pretende normalizar ninguém, e sim, aceitar a condição da loucura como expressão de subjetividades”.

Ela quer oferecer aos deficientes psicossociais a chance de possuir um trabalho formal, com todas as garantias previstas por lei. “Meu objetivo é que eles se aposentem pelo Prezunic”, afirma a psicóloga, que viu a Cencosud, empresa chilena que comprou o Prezunic, em 2011, manter o projeto. No entanto, ela não descarta a importância de outros projetos de trabalho, como a economia solidária, as oficinas de geração de renda e o cooperativismo, para as pessoas com transtornos mentais. “São propostas diferentes para demandas diferentes, até porque alguns não têm perfil para carteira assinada”, diz.

Segundo Ana Cecília, o diferencial do PGT, projeto ganhador do Prêmio Ser Humano ABRH Rio em 2010, é não demitir o funcionário usuário de serviços de saúde mental em eventuais situações de crise no trabalho. Nesses casos, o funcionário sai em licença para tratamento e volta quando estiver melhor. Para isso, foi estabelecida uma estreita parceria com os serviços de saúde mental que atendem os integrantes do PGT. É preciso manter o diálogo constante entre o usuário, seu gerente de trabalho, a coordenadora do PGT e o profissional que cuida do tratamento do funcionário, para evitar que ele chegue a ter uma crise no trabalho e fique exposto.

Aprendizado

É que o trabalho, para algumas dessas pessoas, pode ser um desencadeador de crises. Nesses casos, o tratamento e a própria participação no projeto são revistos. No entanto, para a maioria, ele é mais benéfico do que prejudicial. Melhora

da autoestima e das relações com a família, ganho de autonomia e estabilização do quadro da doença são alguns dos benefícios que os participantes do projeto têm. No entanto, como diz a estudante de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) Nathália Muniz, 22 anos, há um ano no PGT, a modificação não ocorre só com os usuários, mas também na loja, com os colegas de trabalho, que aprendem a lidar com a diferença levada pelos deficientes psicossociais. Com isso, os muitos rótulos carregados de preconceito que as pessoas com transtornos mentais levam consigo, como serem incapazes, improdutivos e perigosos, vão se desfazendo no convívio social.

Na família, também, passam a ser vistos de outra forma. A psicóloga Ana Cecília Salis conta a história de Américo Pedreira Neto, um homem com mais de 30 anos, bastante comprometido, a quem a família dizia que “não servia pra nada”. Ana Cecília sabe que Américo precisará sempre de acompanhamento integral, mas já ouviu a mãe do PCD dizer que “se a irmã, que não tem nada e está desempregada, come biscoitos de chocolate, é por causa do trabalho de Américo”.

Resistência e preconceito

Márcio Reis também participa do projeto. Segundo Ana Cecília, “tem esquizofrenia, ouve vozes, fala com o rádio e delira o tempo todo”. É um paciente grave, mas que, por meio do PGT, trabalha, tira férias e garante a ceia de Natal da família com o bônus que a rede de supermercados dá a seus funcionários, nas festas de fim de ano.

Luiz Alberto Oliveira Fonseca (foto da página 72) é outro usuário de serviços de saúde mental que trabalha no Prezunic-Cencosud. Tem 32 anos, é analfabeto e tem sintomas de autismo. Chega afoito ao ver a coordenadora do projeto e não demonstra timidez ao falar da indisposição, um mal-estar gástrico, que sentiu recentemente por causa “do nervoso do trabalho”. Diz que não quer que sua gerente de trabalho saia “porque ela é legal”; mas Ana explica que ela é uma estagiária e que terá que sair da empresa, assim como todos os outros gerentes de trabalho que ele teve. Ele compreende e parece aceitar. Ana Cecília Salis conta que Luiz Alberto tem problemas em compreender e aceitar alguns limites impostos pelas regras da empresa, mas, quando entende seu papel como trabalhador formal, é uma pessoa muito disciplinada. Luiz Alberto começou trabalhando quatro horas semanais e hoje já fica cinco horas por dia na empresa.

Apesar de os exemplos bem-sucedidos do projeto representarem a real possibilidade de inserção dos deficientes psicossociais no mercado de trabalho formal e do baixo índice de rotatividade apresentado, Ana Cecília Salis ainda não conseguiu levar seu projeto a outras empresas. Há dificuldades, resistências e muito preconceito a ser combatido. “Muitas empresas preferem pagar multa a trabalhar com doidos”. ☒

** Com Fernanda Magalhães, estagiária de Comunicação do MPT no Rio de Janeiro*



Um bom soldado

Por trás das linhas de produção ainda é possível encontrar ambiente que degrada e fere direitos

POR ANA ALVES

Canaviais devem preservar saúde física e mental dos trabalhadores

Na mesma faixa etária em que os jovens brasileiros se preparam para ingressar nas Forças Armadas e defender o país, um jovem do interior de Sergipe conhece a dura realidade dos cortadores de cana. Aos 17 anos, José Washington Pereira começou a trabalhar nos canaviais sergipanos para sustentar a família que acabara de formar. O sonho do então adolescente, hoje com 28 anos, era servir no Exército, mas a necessidade o fez servidor de usineiros. Há 11 anos, Washington é cortador de cana-de-açúcar no município de Areia Branca, distante 36 quilômetros de Aracaju. Durante esse período, já sofreu três acidentes. Ele recebe R\$ 6,60 por tonelada de cana cortada e precisa ter agilidade para garantir o sustento da família.

Assim como Washington, Gilmar Marcolino dos Santos também conhece a realidade do trabalhador nos canaviais e usinas. Com formação de técnico agrícola, 19 anos e recém-casado, vai trabalhar no corte e na limpeza da cana por não ter perspectivas de emprego. A realidade se repete. Cinco anos antes, aos 14, era nesta mesma atividade que

passava seus meses de férias do colégio. Após trabalhar com o corte da cana, colher laranja e ser empacotador de supermercado por dois anos, abraça uma oportunidade de emprego na Secretaria de Agricultura no município de Areia Branca, onde desempenhou a função de técnico agrícola. Há dez anos, Gilmar trabalha na prefeitura, depois de ser aprovado em concurso em sua área de formação. Hoje, está à frente do movimento sindical e faz parte da Comissão Estadual de Negociação Coletiva do Setor Canavieiro e do Conselho de Desenvolvimento do Município de Areia Branca. Um soldado não do Exército, mas de defesa do trabalhador.

Relações trabalhistas

O cultivo da cana-de-açúcar é uma das atividades econômicas mais antigas do país, sobrevivendo desde o período colonial. Nessa época, a base do trabalho consistia na mão de obra escrava. As relações trabalhistas evoluíram, bem como os instrumentos de trabalho que vieram a auxiliar trabalhadores

dos mais diversos setores no desempenho de suas funções. Por trás da produção da cana-de-açúcar, no entanto, ainda é possível encontrar um ambiente de trabalho que degrada e fere os direitos fundamentais dos trabalhadores rurais.

A história desses dois homens, que deveriam ser chamados de guerreiros, se repete pelo interior do Estado de Sergipe, onde o cultivo da cana e o descaso com o trabalhador é visto em pelo menos mais quatro municípios: Capela, Japoatã, Nossa Senhora das Dores e Laranjeiras. Diferente do que ocorreu com Gilmar, a grande maioria dos Washingtons sepultam seus sonhos nos diversos canaviais espalhados pelo Brasil. Tais razões levaram o trabalho na cana-de-açúcar a se tornar objeto de pesquisa.

Condições e ambientes

Para conhecer as condições e os ambientes de trabalho na produção da cana-de-açúcar no estado, o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Sergipe, em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do

Trabalho (Fundacentro) e outras instituições, avaliou o trabalho no setor canavieiro. Entre 2010 e 2012, seis usinas do interior, nos municípios de Capela, Japoatã, Nossa Senhora das Dores e Laranjeiras, foram pesquisadas. O estudo resultou no relatório “Estudo das Condições e Ambientes de Trabalho na Produção da Cana-de-açúcar”.

Foram encontradas irregularidades quanto à forma de aplicação do veneno agrícola e a higienização das roupas utilizadas pelos aplicadores, quanto aos equipamentos de proteção individuais (EPIs), inexistentes, e quanto à precariedade de dormitórios e sanitários. Além disso, os trabalhadores ficavam superexpostos ao sol e eram transportadas de forma inadequada, contrariando a Norma Regulamentadora 31 (NR-31), que trata da saúde e da segurança no trabalho na agricultura.

Segundo o engenheiro agrônomo e técnico de segurança do trabalho da Fundacentro Clóvis Meirelles, os resultados já eram esperados, em parte. “É importante destacar que as condições e ambientes de trabalho no setor canavieiro

estão diretamente relacionados à forma de trabalho e remuneração por produção, o que obriga o trabalhador a se expor aos inúmeros riscos presentes nas diferentes atividades da produção dessa matéria-prima na busca por uma maior remuneração.”

Ambiente seguro

O sindicalista Gilmar dos Santos lembra que, há cinco anos existiam 20 cortadores assalariados no município de Areia Branca e hoje são mais de cem. “O MPT em Sergipe tem apoiado nossa luta e tenho certeza de que, num futuro próximo, vamos conquistar o espaço do trabalhador para que ele seja valorizado como merece.”

O procurador do Trabalho Manoel Adroaldo Bispo diz que o foco agora é a elaboração de um plano para definir as prioridades para a regularização das questões mais críticas do trabalho no setor. “Queremos discutir com empregadores e representantes sindicais a adoção de medidas que assegurem um ambiente de trabalho saudável e seguro.”



Como a Federação dos Trabalhadores na Agricultura de Sergipe (Fetase), Associação dos Plantadores de Cana de Sergipe (Asplana), Superintendência Regional do Trabalho (SRTE), Universidade Federal de Sergipe (UFS), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe (IFS) e Secretaria Estadual de Saúde



Zona rural

Sergipe possui 30% de população rural (605.904 habitantes), 51,3% dela, masculina

12.777 empregos formais estão na agropecuária (não estão incluídos os trabalhadores rurais sem registro em carteira)

O Brasil está entre os quatro países com maior número de mortes por acidente de trabalho (urbano e rural).

Cana, laranja e milho

Os estudos não se restringem ao impacto da atividade na vida do trabalhador na cana-de-açúcar. Atividades semelhantes estão sendo planejadas em outras culturas, como a da laranja e a do milho. Como destaca o procurador Manoel Adroaldo, “iniciamos o projeto da citricultura. Já temos alguns resultados, como a parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), que irá assessorar a formação de cooperativas de pequenos e médios produtores de laranja no Sul e Centro-Sul do estado.”

O incentivo à formação de consórcios de empregadores ou cooperativas de produtores busca superar a histórica desorganização do setor para o enfrentamento da informalidade das relações de trabalho, justificada pela curta duração da necessidade de mão de obra e por políticas assistencialistas.

No entendimento do procurador do Trabalho, “a criação de uma cooperativa de produtores rurais pode não só resolver o problema da informalidade na citricultura, como também alavancar economicamente, e de forma sustentável, este setor da agricultura sergipana”.

Com o programa, o MPT e seus parceiros em Sergipe formam um exército em defesa do direito do trabalhador sergipano para que, em um futuro próximo, os soldados das frentes de trabalho tenham, no mínimo, um ambiente de trabalho digno e saúde física e mental preservadas. ☒



Mortes chamam atenção para velho problema

Ministérios Públicos negociam com clubes tratamento de adolescentes das categorias de base

Carreira meteórica, ganhos milionários e exposição pública mexem com imaginação de crianças e adolescentes

Carreira meteórica, ganhos milionários e muita exposição pública. Integrantes de um quebra-cabeça chamado futebol, o conjunto dessas peças atraem multidões de torcedores e cifras cada vez mais vultosas. Isso se reflete na imaginação de crianças e adolescentes que sonham vestir a camisa de clubes

do Brasil e do exterior na busca por fama e fortuna. O primeiro passo é tornarem-se “atletas em formação”, levados aos times pelos agenciadores. Leia a reportagem produzida por Maria Augusta Carvalho, Fernanda Magalhães, Rafael Almeida, Gisele Rosso e Tamiles Costa.



Vasco da Gama, campeão processado

POR MARIA AUGUSTA CARVALHO*

A morte de Wendel Júnior Venâncio da Silva, um jovem de 14 anos, durante testes no centro de treinamento (CT) das categorias de base do Clube Vasco da Gama, em Itaguaí, em fevereiro de 2012, tornou visíveis as condições com que os clubes tratam os adolescentes das categorias de base, aqueles que poderão vir a ser o futuro do futebol profissional. Segundo os promotores do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPE-RJ), que fiscalizam os clubes desde 2010, as condições melhoraram, mas estão longe do que prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). “Os direitos dos garotos estão sendo preteridos em favor do esporte e a condição de atleta tem que ser secundária à de adolescente”, afirma a promotora da 1ª Vara da Infância e Adolescência Clisanger Gonçalves. A procuradora do Trabalho do MPT no Rio de Janeiro Danielle Cramer continua: “Os interesses econômicos e competitivos não podem se sobressair aos direitos das crianças e dos adolescentes.”

Desde a morte de Wendel, o Vasco está sendo processado pelo MPE-RJ por desrespeito aos direitos do adolescente, ao oferecer péssimas condições de trabalho e moradia, e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) no Rio

de Janeiro, por não reconhecer os direitos trabalhistas que os atletas das categorias de base possuem. Além disso, teve seu centro de treinamento (CT) interditado pelo MPE-RJ e foi obrigado a fazer alterações no local. Não à toa, no dia 25 de setembro de 2012, o Vasco inaugurou o centro de treinamento de Itaguaí. Se antes os meninos ficavam alojados no CT de São Januário, onde faltava chuveiro, colchões nas camas e refeitórios adequados às refeições, agora o CT de Itaguaí reúne todas as atividades das categorias de base, inclusive a residência dos jovens. O novo CT tem seis campos, piscina, churrasqueira, alojamentos, departamentos médico, de fisiologia e de nutrição, refeitório, academia e sala de vídeo.

“Em relação a São Januário, os refeitórios e a alimentação oferecidas foram melhorados. Agora há ar-condicionado em todos os alojamentos. Tentamos impedir que os treinos ocorressem em Itaguaí, porque é uma região distante da escola”, explica a promotora.

Parece que o Vasco está cumprindo as exigências do MPE. Na inauguração do CT de Itaguaí, foi anunciado que todos os jogadores que moram no local já estavam matriculados

em uma escola da região e que um ônibus do clube levaria os meninos diariamente às aulas. Além disso, em 20 de agosto, o Vasco emitiu nota oficial dizendo estar cumprindo as exigências da Justiça e que “não mediu esforços para continuar propiciando aos seus atletas de base as mais dignas condições de vida e trabalho”. Foi uma resposta à sociedade depois da repercussão negativa que o caso Wendel teve e que prejudicou a imagem do clube e as renovações de contratos com patrocinadores.

De clube em clube

Segundo o promotor do MPE-RJ Afonso Henrique Lemos, as irregularidades encontradas não são exclusividade do Vasco, apesar de este ser o clube que apresentava a pior situação. Segundo Lemos, os outros três grandes times do Rio de Janeiro – Fluminense, Botafogo e Flamengo – são pouco rigorosos nos atestados médicos que os garotos trazem para comprovar que estão aptos à prática de esportes de alto rendimento. No entanto, essa informação foi negada pelo diretor das categorias de base do Flamengo, Carlos Noval. Ele afirmou que o departamento médico do



Uma história repetida

POR TAMILÉS COSTA

No Pará, em maio de 2012, Jean Sarrá, de 18 anos, do sub-20 do Clube do Remo, teve um mal súbito em casa e faleceu. O laudo médico inicial atestou que o jogador havia sofrido um infarto fulminante. Posteriormente, o Instituto Médico Legal (IML) atestou que o atleta também sofria de pneumonia.

O Clube do Remo havia assinado TAC com o Ministério Público (MPT) no Pará em 2010, comprometendo-se a propiciar a todos os seus atletas adolescentes assistência médica, odontológica e psicológica, para promoção da saúde e prevenção de doenças, levando em consideração a situação de pessoa em desenvolvimento e os riscos típicos da prática desportiva de rendimento.

Ainda de acordo com o TAC, deveria ser elaborado prontuário médico para todos os atletas, além da realização de exames clínicos e complementares, em função dos riscos e exigências físicas e psíquicas inerentes à atividade.

Em julho, o MPT ajuizou ação de execução de TAC, ao comprovar o descumprimento por parte do clube do acordo extrajudicial firmado em 2010. O Remo não apresentou documentos que comprovassem o cumprimento das obrigações, pedindo, inclusive, por duas vezes, aumento do prazo, solicitação acatada pelo MPT.

Regularizar o mínimo

De acordo com a procuradora do Trabalho Carla Novoa, “tentou-se regularizar o mínimo” para

que os adolescentes tivessem proteção assegurada. Com a comprovação de que o clube promove a formação, mas não efetua o acompanhamento de seus atletas, a execução do TAC veio cobrar o fornecimento de assistência médica, odontológica, psicológica, além da contratação de seguro de vida para os 90 atletas do clube.

A prática do desporto de rendimento não se restringe, segundo Carla Novoa, ao espaço onde os garotos possam treinar, mas envolve, principalmente, prover condições ao desenvolvimento integral desse público.

O Clube do Remo foi procurado diversas vezes para falar sobre o assunto, mas não se pronunciou.

clube analisa exames e atestados médicos antes de liberar os garotos para os treinos. Outro problema observado pelo promotor é a falta de preocupação dos clubes, para que os jovens mantenham o convívio familiar. “Eles vêm de vários estados do país e alguns chegam a ficar um ano sem ver a família. O clube só paga a despesa de uma visita”, explica o promotor.

Danielle Cramer afirma que “muitos desses garotos não mantêm há tempos qualquer vínculo com suas famílias, migrando, de clube em clube, sem retorno às cidades de origem.”

O MPE-RJ prepara a negociação de um termo de ajustamento de conduta (TAC) com os três clubes. O promotor afirma que o diálogo tem sido bom. O acordo prevê a obrigatoriedade do convívio familiar, o pagamento de bolsa de aprendizagem de valor pelo menos igual ao salário-mínimo, a assinatura de contrato de aprendiz para os jovens entre 14 e 16 anos e contrato de atleta profissional para os com idade entre 16 e 18 anos. Além disso, estabelece 15 dias para a fase de testes, para que o jovem não tenha sua educação prejudicada treinando por longos períodos na

informalidade, formação das categorias de base somente com meninos maiores de 14 anos e assistência psicológica.

Regras

O TAC proposto tem cláusulas claras: idade mínima de 14 anos para fazer parte das categorias de base; formalização de contratos a partir dessa idade, com duração máxima de dois anos: o valor da bolsa deve ser de um salário-mínimo, pelo menos. Os últimos três pontos são os mais difíceis de serem aceitos pelos clubes. “Para nós, não há dúvida de que o que existe entre clube e atleta é uma relação de trabalho e como tal deve ser protegida. São trabalhadores que devem ter seus direitos assegurados”, afirma Danielle Cramer.

O MPE-RJ também vem se articulando junto à Federação de Futebol do Estado do Rio de Janeiro (Fferj), para estabelecer requisitos mínimos para que o clube seja considerado formador. Cumprindo os requisitos, a instituição desportiva é certificada e passa a ter o direito a uma percentagem sobre a venda do atleta. Na opinião

do promotor, a normalização de regras para todos os clubes facilitará a assinatura do TAC.

O Flamengo, segundo o diretor Carlos Noval, somente fornece ajuda de custo aos atletas federados. Aos atletas “em teste”, como era o caso de Wendel, só é oferecida moradia, caso haja vagas no alojamento, e nenhum tipo de contrato é firmado. Ele não mencionou se, ao menos, é feito algum registro e se os garotos recebem alimentação, assistência médica ou psicológica. Contratos de trabalho, o clube só faz para atletas maiores de 16 anos. Assim como informou Noval, o promotor já havia observado que é nítida a diferença de condições dadas pelos clubes aos atletas federados e aos não federados.

Representantes do Vasco e do Fluminense procurados pela reportagem da **Labor** não responderam às perguntas.

** Com Fernanda Magalhães*

Estagiária de Comunicação do MPT no Rio de Janeiro





O reverso de fama e fortuna

POR RAFAEL ALMEIDA

Carreira curta, salários altos, contratos milionários e muita publicidade. Integrantes de um quebra-cabeça chamado futebol, essas peças remontam aos aspectos de um esporte universal, responsável por atrair multidões de torcedores e, ao mesmo tempo, cifras cada vez mais extensas, frutos de um mercado globalizado.

O reflexo disso se vê na imaginação de crianças e adolescentes que sonham em vestir a camisa de clubes do Brasil e do exterior, na busca por fama e fortuna; logo se tornam os “atletas em formação”, levados aos times cada vez mais novos por empresários e agenciadores.

Esse advento, ou interferência, cada vez maior de “padrinhos empresariais” na vida profissional de jovens atletas se deve, principalmente, às mudanças trazidas pela Lei 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé, que estabeleceu o fim do passe do jogador. Nove em cada dez dirigentes reclamaram das limitações impostas pela lei.

“Com o fim do passe, os clubes passaram a ter uma participação menor nas transações de jogadores, cujos contratos passaram a ser negociados por empresários. Houve uma grande queda na receita das agremiações”, diz Carlos Aragaki, sócio da Parker Randall, empresa especializada na auditoria dos maiores clubes de futebol do país.

Dívidas e decadência

Segundo o especialista, apesar dos novos termos, a venda de atletas continua sendo

a principal fonte de renda dos clubes, que passaram a se utilizar das determinações da Federação Internacional de Futebol (Fifa) e das novas normas que entraram em vigor na legislação que rege o esporte brasileiro, pela qual a própria Lei Pelé sofreu alterações.

A Lei 12.395/11 criou regras que dificultam a transferência de jogadores de categoria de base ao futebol internacional e estabelece aos clubes formadores o benefício de 5% do valor de cada transferência que o jogador assinar até o fim da carreira. Isso fez com que os holofotes se voltassem para os atletas em formação, considerados pelos cartolas como o filão a ser explorado no futebol brasileiro. Mas, ao contrário do que se pensa, a emenda à Lei Pelé não resolveu a situação dos clubes, que sofrem de problemas que vão além do levantamento de receita.

“Não há mais visão de clube. Nos últimos quatro anos, as dívidas aumentaram progressivamente e os times entraram em decadência. Além do contexto geral, também há casos de má gestão financeira, nos quais há a arrecadação mediante a venda de jogadores, mas não se sabe para onde vai o dinheiro”, afirma Aragaki.

Alerta vermelho

Entre os maiores problemas enfrentados pelos dirigentes, o especialista elenca três: empréstimos, dívida fiscal e dívida cível e trabalhista. “Isso é um legado antigo, que vem de várias gestões. Por permanecerem por

curto período de tempo na administração, os gestores privilegiam investimentos que mantenham o status de sua gestão, e isso inclui desviar a prioridade do pagamento salarial.”

Com isso, muitos clubes ligaram o alerta vermelho e voltaram seus esforços para permanência e manutenção dos jovens atletas a qualquer preço, chegando a estipular multas por rescisão contratual que chegam à estratosfera.

Outro problema recorrente observado por órgãos de atuação trabalhista, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), diz respeito à utilização indevida desses atletas em categorias profissionais, em desrespeito à legislação protetiva às crianças e aos adolescentes.

Foi o que ocorreu em Campinas (SP), em um dos clubes mais tradicionais do país: a Associação Atlética Ponte Preta.

Segundo investigado pelo MPT, o clube se utilizava de cláusulas contratuais abusivas para cobrar multa rescisória diretamente dos atletas em formação. Os valores estabelecidos eram superiores aos que a Lei Pelé determina que sejam pagos pela entidade desportiva com a qual o atleta firmar o contrato.

Boas relações

“A lei prevê a possibilidade da entidade de prática desportiva formar jovens de 14 a 20 anos como atletas profissionais, com contrato profissional podendo ser firmado a partir dos 16 anos. A lei não prevê nenhuma sanção ao atleta em formação por quebra de contrato, já que admite se tratar de um processo de aprendizagem e que, por isso, o jovem pode optar por outra profissão caso assim deseje”, alerta o procurador do Trabalho Nei Messias Vieira.

Os contratos também previam a participação de jovens a partir dos 16 anos em competições no time principal, sem o estabelecimento de número de partidas. A prática foi entendida pelo Ministério Público como uma forma de burlar a lei que proíbe o trabalho infantil e adolescente.

O MPT ingressou com ação civil pública na Justiça do Trabalho e conseguiu a condenação do clube em primeira e segunda instâncias. A Ponte Preta desistiu de ingressar com recurso e o processo transitou em julgado. A partir de agora, a obrigação do time em prover boas relações de trabalho com jovens atletas não depende apenas de sua boa vontade, mas da determinação da Justiça.



Enquanto isso, no Paraná...

POR GISELE ROSSO

Os três grandes clubes de futebol do Paraná – Coritiba, Atlético Paranaense e Paraná Clube – mantêm nos centros de treinamento cerca de 350 atletas mirins em suas categorias de base. Destes, 168 são de fora da capital e moram em alojamentos oferecidos pelos clubes. O Ministério Público do Trabalho (MPT) no Paraná acompanha de perto as condições a que são submetidos esses futuros profissionais da bola.

Desde 2007, atua para a adequação dos clubes à Lei 9.615/1998, a Lei Pelé. No início das investigações, procuradores verificaram o descumprimento de direitos básicos desses adolescentes no ambiente de formação profissional. A exploração de crianças e adolescentes por clubes e empresários era evidente. Muitos eram submetidos a condições precárias: além de viverem longe da família, moravam em alojamentos sem higiene e com alimentação de má qualidade. Devido aos treinamentos intensos, acabavam abandonando a escola.

De acordo com a procuradora do Trabalho Cristiane Sbalqueiro Lopes, as faltas eram excessivas e o rendimento escolar muito abaixo do esperado. “Os principais problemas encontrados eram a total falta de formalidade dos vínculos de trabalho, a falta de acompanhamento da escolarização dos atletas, a presença de menores de 14 anos e a precária qualidade dos alojamentos.”

Depois de muitas audiências, reuniões e inspeções realizadas pelo MPT, a realidade melhorou. Hoje, os três grandes clubes da capital assinaram termo de ajustamento de conduta e se comprometeram a preservar os direitos dos atletas mirins. Além da matrícula, devem comprovar a frequência escolar, garantindo a permanência dessas crianças e adolescentes na escola. Também devem assegurar assistências médica, odontológica e psicológica.

Novos alojamentos

A assistente social do Coritiba, Clair Kapp, confirma a melhoria das condições oferecidas aos atletas. “Até 2007, o clube não contava com uma equipe multidisciplinar para atender as categorias de base. Hoje, esses atletas têm à disposição pedagogas, psicóloga, nutricionista e fisioterapeutas, entre outros profissionais”, conta Kapp. Ainda, segundo ela, os alojamentos foram reformulados e contam com quartos com, no máximo, seis jovens, área de convivência com sala de jogos, sala de TV e cozinha, além de computadores com acesso à internet.

No Coritiba, segundo a psicopedagoga Rosemara Fernandes de Medeiros, assim que o atleta entra no clube é iniciado o acompanhamento escolar. “Assessoramos desde a transferência da escola até a sua adaptação no novo colégio. Além disso, oferecemos reforço escolar no contraturno e temos convênio com cursos de inglês”, afirma.

Para cumprir as exigências estipuladas no termo de compromisso, o Paraná Clube, último a firmar o termo com o MPT, também contratou uma equipe de profissionais para atender as categorias de base. De acordo com psicóloga das categorias de base, Patrícia dos Anjos, a contratação é recente. Além do acompanhamento escolar e psicológico, o clube também está preocupado com o tempo livre dos jovens atletas. “Aproveitamos as horas vagas para recreação, como passeios em parques e museus. Também estamos pensando em criar uma horta comunitária.”

Concentração e aprendizado

A rotina de Vitor Carvalho Vieira, de 15 anos, desde que chegou de Belo Horizonte (MG), há quase um ano, é treinar e estudar. O atleta da categoria Sub-15 do Coritiba treina pela manhã, faz academia e tem reforço escolar à tarde. À noite, vai à escola. Ele diz que consegue

conciliar bem a rotina de treinamentos com a escola. “Tenho facilidade de concentração e aprendo rápido”, explica.

Na vida desses futuros profissionais da bola, a convivência familiar, para os que vivem alojados nos clubes, é prejudicada. Vitor viaja para ver os pais apenas em feriados longos e a família o visitou em Curitiba uma única vez.

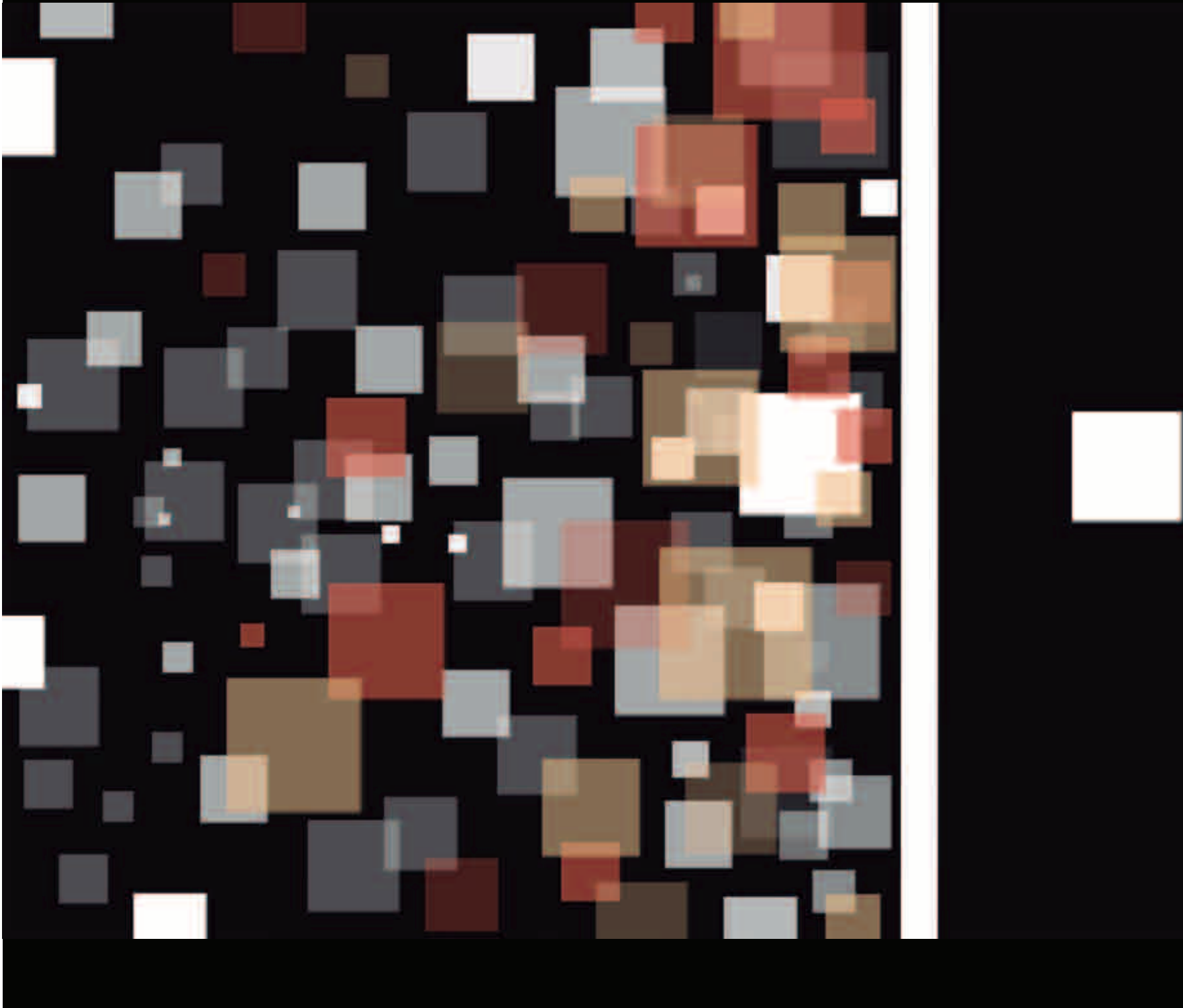
Dentro da lei

Pela Lei Pelé, para ser considerada formadora de atleta, a entidade de prática desportiva deve fornecer aos adolescentes programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional, além de satisfazer vários requisitos, como garantir assistências educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar.

Também devem manter instalações desportivas e alojamentos adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade. Os clubes precisam colocar à disposição dos atletas um corpo de profissionais especializados em formação técnico-desportiva; ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação, que não pode ser superior a quatro horas diárias, nem coincidir com horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar aos atletas mirins a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento, entre outros.

Os clubes devem seguir à risca todos os requisitos. Outro ponto importante da Lei Pelé é que os contratos firmados pelo atleta ou por representante legal com agente desportivo (pessoa física ou jurídica) sobre o gerenciamento de carreira de atleta em formação com idade inferior a 18 anos são nulos. No entanto, segundo a procuradora do Trabalho Cristiane Lopes, essa cláusula ainda não é respeitada. “É um desafio fazer com que esse tipo de negociação não ocorra à margem da lei.”

A ação civil pública e o MPT



ELAINE NASSIF*

Causa estranhamento que a ação coletiva fique refém de uma simples ação individual, proposta por um único indivíduo

A história das ações civis públicas na Justiça do Trabalho se confunde com a história do Ministério Público do Trabalho. Apesar de a Lei da ACP ser de 1985 (Lei 7.347), ela só começou a ser realmente utilizada na Justiça especializada trabalhista após a reestruturação do MPT para atuar como órgão que investiga e propõe ações. Isso passou a ocorrer principalmente a partir de 1993, ano da edição da Lei Orgânica do MPU (Lei Complementar 75/1993).

Assim, em 2002, quando as ações civis públicas trabalhistas completaram dez anos, a discussão principal girava em torno das preliminares de competência e legitimação em função da

classificação de direitos (coletivos, difusos, individuais homogêneos).

Outros dez anos se passaram e com eles finalmente o julgamento do mérito das ACPs. Porém a Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional 45/04) trouxe de volta a discussão da preliminar de competência e com ela a expectativa de ampliação da competência da Justiça do Trabalho, incluindo a alteração, já de há muito almejada, de relação de emprego para relação de trabalho. No entanto a propalada ampliação não veio. O Supremo Tribunal Federal (STF) não viu diferença entre uma expressão e outra. Sofremos um grande revés com o julgamento

da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3.395 pelo STF – que fez letra morta o art. 114, I da Constituição da República.

Outra grande limitação sofrida foi a edição, em maio de 2004, da Orientação Jurisprudencial (OJ) 130 pela SDI – II do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringiu a eficácia da decisão nos limites da jurisdição do órgão prolator, contribuindo para a insegurança jurídica, e conferiu às varas do trabalho do Distrito Federal inacreditável abrangência de jurisdição nacional.

Felizmente, a redação da OJ 130 da SDI – II do TST foi alterada em setembro de 2012, resgatando os

critérios previstos em lei, quais sejam, local do dano e prevenção do juízo, sem restrição da eficácia da coisa julgada à jurisdição do órgão prolator.

Efetivação de direitos

Não obstante isso, as ACPs cumpriram e vêm cumprindo seu objetivo na Justiça do Trabalho, proporcionando a fruição de muitos direitos patrimoniais e não patrimoniais ainda durante a relação de emprego, ou até antes dela, na fase pré-contratual. Graças a esta atuação, a Justiça do Trabalho vai efetivando direitos e se livrando da pecha de justiça dos desempregados.

O crescimento de aplicação do instituto da antecipação dos efeitos da tutela, liminarmente ou em sentença, nas ACPs, também se fez notar nos últimos dez anos, consolidando a consciência sobre a importância da tutela de evidência para dar efetividade ao direito do trabalho durante o curso do processo, sem aguardar seu trânsito em julgado. É que a dinâmica das relações econômicas ganha em velocidade de transformação fática, de modo que ao final de uma ação, com todos os recursos, tudo que era sólido à época da propositura da ação já se desmanchou no ar.

Mas não só as ACPs julgadas criaram um verdadeiro direito material coletivo do trabalho,

mas também os termos de ajustamento de conduta. Sua aplicação foi notável, criando várias soluções para viabilizar o cumprimento da legislação, demonstrando como o MPT age como um verdadeiro “regulador de campo” (COSLOVSKY, Salo Vinocur). Também cresceram as ações de execução de multas e obrigações previstas nesses termos, apresentando desafios a serem solucionados. Podemos dizer que estamos ingressando na década das execuções.

Demandas repetitivas

O projeto de novo Código de Processo Civil, que tramita na Câmara dos Deputados, tem por foco dois aspectos principais: a garantia de segurança jurídica e da isonomia (que busca evitar a todo custo decisões conflitantes, instaurando um sistema de vinculação de decisões-paradigmas no Judiciário) e o da celeridade processual, desafio de todas as reformas perpetradas até aqui. As alterações do novo CPC no processo coletivo do trabalho impactam no papel do Ministério Público do Trabalho relativamente às ACPs. Vejamos algumas delas.

Uma das principais inovações do projeto é o chamado “incidente de resolução de demandas repetitivas”. Pela sistemática do incidente, o juiz, a parte (autor, réu), o MP ou a Defensoria Pública – sendo ela parte ou não na ação – pode pedir ao presidente do Tribunal respectivo que determinada ação individual ou coletiva seja declarada paradigma (precedente vinculante) para todas as outras com mesma questão jurídica, a exemplo do que ocorre com o julgamento de recursos repetitivos.

Ressalte-se que não é preciso que o requerente demonstre a existência de demandas repetitivas, nem que elas existam. Basta que haja um potencial (não se sabe como ele será analisado) para que aquela questão jurídica discutida na ação que se pretende seja considerada paradigma atinja um determinado universo de pessoas. Daí submete-se o incidente ao órgão especial ou Pleno, conforme dispuser o Regimento Interno do Tribunal. Se admitido o incidente, suspendem-se todas as ações com o mesmo tema.

Admissão do incidente

As implicações deste incidente para o processo coletivo na Justiça do Trabalho são muitas. Para o MPT, talvez ainda maiores.

Começamos pelo inquérito civil público, que geralmente antecede a ACP. Caso admitido o “incidente”, ele seria interrompido, perderia de logo objeto e o MP, que atuava como órgão agente e promovia a investigação, passa de órgão agente a órgão interveniente na ação aceita como paradigma. Noutras palavras, a investigação deixaria de ser feita nos autos do inquérito e passaria a ser feita diretamente na segunda instância do Tribunal. É o que se lê do artigo 935 do projeto. O relator ouve as partes e depois abre vista ao MP para sua manifestação. Não é difícil imaginar como este instrumento pode ser utilizado para paralisar a atuação do MPT. Basta requerer o incidente em qualquer ação individual, frear o inquérito e levar a investigação para o âmbito do processo trabalhista, do contraditório, com seus meios e recursos, impedindo uma verificação mais aprofundada das questões fáticas e jurídicas.

Agora, pensemos em uma ação civil pública em tramitação. Com a admissão do incidente, ela fica suspensa, e as provas nela contidas ou que seriam nela produzidas ficam também aguardando a prova a ser produzida na ação individual tomada como paradigma. Como sabemos, na Justiça do Trabalho existe o jus postulandi. Isso faz com que o “representante” de uma determinada questão jurídica possa ser um indivíduo sem advogado. Mesmo que ele tivesse advogado, é difícil que um advogado possa obter mais informações que as disponibilizadas ao MP. Causa estranhamento que a ação coletiva fique refém de uma simples ação individual, proposta por um único indivíduo. Vale dizer que a questão da legitimação é muito importante para a defesa do direito coletivo lato sensu. É como se o Ministério Público passasse a ser “substituído”, em juízo, para a defesa de uma causa para qual ele propôs ação. Não se exige nenhuma qualificação, nem da ação nem do autor e réu que vão representar toda a coletividade por meio de sua ação paradigma. A ACP do órgão ministerial vai ser suspensa, assim como qualquer outra que tratar da mesma matéria de direito, e ficará aguardando o julgamento daquela individual.

Resta-nos pouco tempo para a reflexão sobre esta e outras propostas que constam do projeto de novo CPC e que devem alterar e tornar mais difícil o mister do Ministério Público.

** Procuradora do Trabalho no MPT em Minas Gerais, doutora em Direito Processual*

Codemat

Estamos trabalhando há **10** anos para manter o meio ambiente do trabalho seguro e saudável



Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho



Em defesa do trabalhador de portos, embarcações e plataformas

Conatpa - Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

MPT - Ministério Público do Trabalho

